

Refleksioner over kvalificering af socialt arbejde

**- udvalgte bachelorprojekter fra
Socialrådgiveruddannelsen i Århus
VIA University College**

Udgivet af Socialrådgiveruddannelsen i Århus, VIA University College 2009
Tryk: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, VIA University College

ISBN 9788785200792

Denne udgave kan også downloades på

<http://www2.viauc.dk/socialraadgiver/aarhus/skolen/publikationer/Sider/publikationer.aspx>

Publikationen kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden

Denne publikation kan bestilles ved henvendelse til:
Socialrådgiveruddannelsen i Århus
VIA University College
Jens Chr. Skous Vej 2
DK-8000 Århus C
Tlf: 87 55 33 00
E-mail: socia@viauc.dk

Indhold

Forord	5
Indledning.....	7
Human Resource Management i den offentlige forvaltning	11
<i>Af Susanne Hein og Sarah Cramer Sørensen – Januar 2009</i>	
En fåret Polemik?	23
<i>Af Steen Bach Hansen - Januar 2009</i>	
En sammenhængende indsats med borgeren (handleplans-konceptet?) i centrum ...	35
<i>Af Kirsten Lund - Juni 2009</i>	
Empowermentevaluering af projekt TripleU - Unge, Udvikling og Uddannelse	53
<i>Af Helene Wendel Eriksen og Vicki Byskov Damberg – Januar 2009</i>	
Refleksioner over Social Analyse i Praxis	65
<i>Af Rikke Seliger og Cynthia Marie Nielsen – Juni 2009</i>	
Oversigt over bachelorprojekter 2009.....	75

Forord

Med udgivelsen af Social Skriftserie ønsker Socialrådgiveruddannelsen fortsat at give en stemme til vores studerende. Via Social Skriftserie videreformidler vi den mængde af mangfoldig viden, som er indeholdt i bachelorprojekterne - en viden, som er et særdeles kvalificeret indspil i den offentlige debat. På uddannelsen lærer vi rigtig meget af vores studerende, og det privilegium vil vi meget gerne dele med mange andre.

Socialrådgiveruddannelsen er fortsat en aktiv og engageret spiller, når det handler om at være med til at præge debatten om kvalitet i det sociale arbejde og at sætte fokus på socialpolitiske aspekter, hvilket især sker gennem samarbejde med praksis, relevante forskningsinstitutioner og internationale samarbejdsparter.

2009 er året, hvor antallet af studerende på Socialrådgiveruddannelsen på landsplan steg stødt, og vi kan også i VIA University College med tilfredshed konstatere en mærkbar interesse for vores uddannelse gennem aktive og engagerede studerende. Vi udbygger vores tætte samspil med de øvrige professionsbacheloruddannelser og med de andre udbydere af Socialrådgiveruddannelsen. Det betyder, at Social Skriftserie også er målrettet, kan anvendes og læses i en både monofaglig og tværprofessionel kontekst til gavn for både studerende og undervisere på f.eks. lærer- og pædagoguddannelserne samt de sundhedsfaglige uddannelser.

Social Skriftserie formidler aktuelle socialpolitiske problemstillinger, observationer, resultater og udfordringer med det sigte at rejse debatter og blande sig. Social Skriftserie bidrager til dialogen ved dels at sætte fokus på socialt arbejde og ved dels at bidrage med input til de mange forskellige tiltag, der er, hvor fagligheder blandes i netværk på tværs af forskning, uddannelse og praksis.

Årets udgivelse indeholder 5 artikler med en mangfoldighed af ny viden, og vi håber, at de udvalgte artikler vil blive læst af såvel studerende, undervisere, praktikere, forskere som øvrige interesserede, så rigtig mange vil få glæde af årets udgivelse.

God læselyst
Hanne Sandahl
Uddannelseschef

Indledning

Formål med udgivelsen

Socialrådgiveruddannelsen i Århus, VIA University College har valgt at udgive nummer 5 i denne skriftserie – om refleksioner over kvalificering af socialt arbejde. Artiklerne er skrevet på baggrund af og med større eller mindre uddrag af de bachelorprojekter, som skolens studerende har udarbejdet i 2009.

Faget socialt arbejde er i disse år inde i en hurtig udviklingsproces. Vi har med bekendtgørelsen¹ fra 2002 fået en professionsuddannelse. Uddannelse stiller krav til de studerende om ikke blot at kvalificere sig inden for faget som udøvende socialrådgivere, de skal også kvalificere sig til at kunne bidrage til fagets udvikling. Vi håber og forventer, at dette også vil gøre sig gældende i den kommende bekendtgørelse for uddannelsen. Det at kunne bidrage til fortsat faglig udvikling er afgørende for socialrådgiverne i praksis, hvis faget skal kunne modsvare udviklingen i sociale problemer og behovene for socialfaglige indsatser og ikke skal stagnere.

Vi ser en række fagligt meget spændende bachelorprojekter og finder, at det er oplagt, at de faglige tanker heri kommer længere ud end eksamensbordet. Vi har derfor fortsat denne skriftserie i håb om at udbrede de faglige indsigter og udviklinger fra bachelorprojekterne også til praktikerne i socialt arbejde.

Vi håber, at I vil tage vel mod bidragene fra de tidligere studerende og jeres nye kollegaer. Samtidig håber vi med denne skriftserie at give andre studerende inspiration til egne kommende bachelorprojekter.

Redaktionens rolle

Redaktionen har kontaktet et udsnit af de udførte bachelorprojekter i 2009 og foreslået de tidligere studerende at bidrage til denne skriftserie. Udvælgelsen er sket ud fra redaktionsmedlemmernes og kollegaers kendskab til de udfærdigede projekter som vejledere og eksaminatorer.

Vi har udvalgt de deltagende projekter efter deres grad af bidrag til faglig debat, nuancering og for nogles vedkommende egentlig nyudvikling inden for socialt arbejde. Også projekter, som beskæftiger sig med mere "ukendte" eller utraditionelle sider af socialt arbejde eller typer af socialt arbejde, som der ikke skrives så ofte om, peger vi på som bidragsydere, ligesom på projekter, som tager nogle spændende metoder i brug eller behandler disse godt og inspirerende.

Redaktionens opgave har været at yde faglig sparring til bidragene fra de nyuddannede bachelorer med hensyn til formidlingen af deres arbejde. Redaktionen har i varierende omfang været inde og redigere, udvælge, sammenstykke og sprogligt bearbejde nogle af de præsenterede bidrag.

De præsenterede analyser, værdier og holdninger i bidragene er de nyuddannede bachelors egne og deles ikke nødvendigvis af Socialrådgiveruddannelsen i Århus eller af redaktionen.

¹ Uddannelsen tilrettelægges med udgangspunkt i Undervisningsministeriets Bekendtgørelse nr. 536 af 28.06.2002

Dette nummer

I dette femte nummer af skriftserien præsenterer vi artikler fra fem forskellige bachelorprojekter. De antyder og fastholder den spændvidde, vi ser i bachelorprojekterne. Typemæssigt kan bachelorprojekterne variere fra de mere traditionelle problemorienterede undersøgelsesprojekter, evalueringsprojekter og/ eller være udviklingsprojekter.

I dette nummer af skriftserien er artiklerne skrevet af de professionsbachelorere, der afsluttede deres uddannelse i januar og juni 2009. Der har været bred opbakning om skriftserien. Ganske mange indvilgede i at ville bidrage. Desværre havde ikke alle, der gerne ville bidrage med en artikel, tiden til at skrive den færdig på grund af de ofte meget pressede arbejdsvilkår, der aktuelt hersker i det danske sociale arbejde. Som redaktion er vi glade for interessen og siger et stort tak til de 5 grupper, som på trods af stor travlhed som nyuddannet socialrådgiver i praksis kunne prioritere at skrive artiklerne her i nummer 5.

Kort om de enkelte artikler

En artikel sætter fokus på betydningen af ledelsesstilen Human Resource Management (HRM) i den offentlige forvaltning for såvel socialrådgiverne som relationen mellem socialrådgiver og klient. Projektet undersøger HRM's tilstedeværelse i en konkret kommune og dennes Jobcenter. Projektet har på baggrund af forskellige personale- og klientrelaterede dokumenter analyseret og beskrevet identifikationen af HRM-elementer i kommunens virke. På baggrund af Luhmanns systemteori har projektet analyseret, hvilke funktionssystemer, der kan identificeres i kommunen/Jobcentret, og hvilken betydning det har for organisation, ansatte og klienter.

En anden artikel handler om professionel identitet, og hvorledes den professionelle identitet påvirkes af miljø og kommunikation ved Socialrådgiveruddannelsen. Projektet har som formål at undersøge det aktuelle studiemiljø og se på kommunikation ved Socialrådgiveruddannelsen i Århus. I et aktionsforskningsforløb inddrages de studerende og underviserne i et forløb, som først forsøger at forstå det nuværende system (miljø), og hvordan kommunikationen har noget med dette system at gøre, og hvordan dette system påvirker handling og tanke hos de studerende. Projektet inddrager Foucault og gennemfører en analyse ud fra en bestemt forforståelse af hans teori - med henblik på at få indsigt i, hvordan samfundet og historien former opfattelsen af socialrådgivere, hos socialrådgivere. Det systemteoretiske perspektiv bruges til at forstå systemernes sammenhæng (for socialrådgivere), og hvorfor problemer med faglig dannelse i studietiden kan være problematisk for vores evne til at udføre socialt arbejde senere.

En tredje artikel omhandler samarbejdet mellem myndighed og foranstaltning i et konkret socialcenters forebyggende arbejde med udsatte børn og deres familier. I artiklen rejses spørgsmålet: "Hvilke faktorer hæmmer, og hvilke faktorer fremmer samarbejdet mellem de to afdelinger". Med udgangspunkt i en analyse af kommunens valgte modificerede BUM-model for samarbejdet mellem afdelingerne og facetter af samarbejdet henover "snitfladen" konkluderer projektet, at der er et udviklingspotentiale i en tydeligere rolleudformning, større kendskab til hinandens organisationer, større personkendskab mellem afdelingerne, at tiltag, der forbedrer koordinering og dialog ikke indebærer flere "styrende standardiserede" procedurer, der tager tid og endelig en revision af de elektroniske skabeloner til § 50-undersøgelse, handleplan og familiekontrakt.

I en fjerde artikel foretages en forundersøgelse af Projekt TripleU for at kunne udarbejde et design til en empowermentevaluering. Artiklen giver et indblik i; hvad er evaluering, hvad er TripleU, og hvordan arbejdes der med de unge, hvorfor er unge uden uddannelse et problem, hvad kendetegner målgruppen i TripleU og endelig et bud på, hvordan evalueringen kan tilrettelægges. Opgavens videnskabsteoretiske tilgang tager afsæt i kritisk teori kombineret med en fænomenologisk metodetilgang. Formålet med dette bachelorprojekt og anvendelse af empowermentevaluering er at sætte de unge i førersædet samt at supplere den eksisterende indsats i Projekt TripleU med denne evalueringsform.

I en femte artikel er afsættet for bachelorprojektet det socialfaglige redskab "Social analyse og handling" og et igangværende praksisforskningsprojekt med fokus på kvalificering af socialrådgivernes socialfaglige vurderinger ved hjælp af dette redskab. I artiklen er der valgt særligt at fokusere på analysens evalueringsproces. Der redegøres kort for projektets teori og metodevalg. Projektets endelige resultater fremhæves sammen med overvejelser omkring, hvilken betydning de identificerede mekanismer kan have for en mere vidensbaseret socialfaglig vurdering.

Vi har endvidere i dette nummer valgt at bringe en oversigt over alle de bachelorprojekter fra 2009, der er tilgængelige fra biblioteket her ved Socialrådgiveruddannelsen i Århus. Det er blevet til 38 bachelorprojekter i alt. Vi synes denne oversigt giver en god indsigt i den bredde og de mange faglige felter, der arbejdes med gennem bachelorprojekterne.

Afrunding

I dette femte nummer af skriftserien er det lykkedes at få nyuddannede bachelorer fra 5 projektgrupper til at omarbejde deres projekter til artikelform, selvom de er kommet ud i en travl hverdag som udøvende praktikere. Som redaktion takker vi dem alle for indsatsen.

Vi ser gerne en fortsat tradition for formidling af bachelorprojekternes faglige indsigter og udviklinger her ved Socialrådgiveruddannelsen og håber, at denne skriftserie kan bidrage til at fremme faglig nysgerrighed og debat.

Samtidig håber vi, at skriftserien kan være med til at vække en yderligere interesse hos praktikere til at indgå i praksisforsknings Samarbejder² med Socialrådgiveruddannelsen i Århus og her medtænke de studerendes bachelorprojekter som et meget relevant aktiv.

Redaktionen
Kirsten Henriksen og Per Westersø
Socialrådgiveruddannelsen i Århus, VIA University College
Januar 2010

2 Se www.VIAUC.dk/videnscenterSOCIALTARBEJDE
www.dsh-aa.dk – fra forsiden
Praksisforskningsnetværk i Socialt arbejde i Midtjylland

Human Resource Management i den offentlige forvaltning

Af Susanne Hein og Sarah Cramer Sørensen – Januar 2009

Vores projekt omhandler tilstedeværelsen af ledelsesstilen Human Resource Management (HRM) i den offentlige forvaltning samt dennes betydning for såvel socialrådgiverne som relationen mellem socialrådgiver og klient. HRM opdeles i en blød og en hård udgave, og vi har i projektet primært koncentreret os om den bløde udgave¹. Det undersøgte felt er Skanderborg Kommune, og herunder Jobcenter Skanderborg, hvor målgrupperne i dette regi bl.a. er revalidender og sygedagpengemodtagere og derudover matchgrupperne 4 og 5 samt udlændinge².

Vi har ud fra forskellige personale- og klientrelaterede dokumenter analyseret og beskrevet, hvor vi mener at kunne identificere HRM-elementer.

Ud fra Niklas Luhmanns systemteori har vi analyseret, hvilke funktionssystemer, der kan identificeres i kommunen/Jobcentret, og hvilken betydning det har for organisation, ansatte og klienter.

Vi har, på baggrund af Pierre Bourdieus begreber, undersøgt tilstedeværelsen af symbolsk vold samt betydningen af felt og doxa på baggrund af observation og interviews.

Baggrund for projektet

Fokus for vores bachelorprojekt var at se på, i hvilken grad og hvilken betydning anvendelsen af HRM har for Skanderborg Kommune, og herunder Jobcenter Skanderborg.

Brugen af managementstilen er kommet i takt med New Public Management-bølgen, som har medført en modernisering af den offentlige sektor, hvilket indebærer at denne vender sig mere og mere mod det private marked for at hente inspiration til, hvorledes en organisation kan benytte markedsstrategier og -ledelsesværktøjer på den mest effektive måde.

Bachelorprojektet er opstået ud fra den antagelse, at HRM med sine strategier omkring at opnå effektive og engagerede medarbejdere har indflydelse på relationen mellem socialrådgiveren og klienten. Vi har en forestilling om, at der blandt socialrådgivere, og også blandt socialrådgiverstuderende, er en opfattelse af, at man på feltet socialt arbejde agerer som klientens advokat, altså en, der guider i forhold til systemet og altid har klientens bedste for øje. Denne opfattelse formoder vi bliver udfordret i en organisation, der anvender HRM som ledelsesstil, idet denne søger at vende medarbejderne mere mod organisationens interesser for derved at opnå stør-

1 De centrale elementer i den bløde udgave af HRM er antagelsen om, at menneskelige ressourcer vokser i en attraktiv virksomhed, at der skal gives plads til udvikling, og at beslutninger skal træffes med respekt for de ansatte. Den hårde udgaves centrale dele omhandler det at udvælge det rigtige personale, at systematisere udviklingen af personalet ved også at systematisere kompetence og karriereudvikling, at belønningssystemet understøtter virksomhedens mål samt styrke og udvikle personalet. Jensen, Per H. (red.), (2007), kapitel 9.

2 Målgrupperne har ikke direkte relation til vores projekt, idet fokus er relation mellem socialrådgiver og (hvilken som helst) klient

re effektivitet og et arbejde, der udføres i loyalitet med organisationens mål og værdier.

Formålet med projektet har været at undersøge både tilstedeværelsen af HRM, dens påvirkning af og i organisationen og slutteligt, hvad dette betyder for mødet mellem socialrådgiver og klient.

Vi mener, at en undersøgelse af ovenstående er relevant, fordi udviklingen, og herunder effektiviseringen af den offentlige sektor efter vores vurdering fremover kun vil blive mere udpræget set i lyset af den hidtidige politiske kurs og den økonomiske situation. Vi er også af den overbevisning, at der i tiden fremover vil komme mere fokus på udgifter i den offentlige sektor ligeledes grundet usikkerheden omkring Danmarks finansielle situation.

Problemformulering

Projektets primære omdrejningspunkt har været at finde ud af om brugen af HRM i en offentlig forvaltning har indflydelse på relationen mellem socialrådgiver og klient, som også hovedproblemformuleringen giver udtryk for. For at kunne besvare dette spørgsmål stillede vi tre underspørgsmål. Disse er stillet således, at de hver især danner baggrund for besvarelsen af efterfølgende underspørgsmål.

Hovedproblemformulering

Hvilken betydning har brugen af Human Resource Management i Skanderborg Kommune for relationen mellem socialrådgiver og klient?

1.

Hvilke elementer fra den bløde udgave af Human Resource Management kan identificeres i Skanderborg Kommune i dag?

2.

Hvorledes prægtes Jobcenter Skanderborg og forventningerne til socialrådgiveren af Human Resource Management belyst via Niklas Luhmanns systemteori?

3.

Hvilken betydning har anvendelsen af Human Resource Management for relationen mellem socialrådgiver og klient, specifikt med fokus på etik- og magtaspekter?

NPM og HRM

For at kunne svare fyldestgørende på problemformuleringen har det for os været vigtigt at kende baggrunden for HRM. Altså i hvilken samfundsmæssig kontekst den er opstået, og hvad indholdet er. Det har for projektet betydet, at vi har inkluderet et afsnit om New Public Management (NPM), som er den overordnede moderniseringstendens, som HRM udspringer af. Afsnittet om NPM har derfor kun tjent som formål at give et indblik i den samfundsmoderniseringsbølge, som HRM er en del af.

NPM er gradvist kommet til som led i forskellige moderniseringstiltag i forhold til den offentlige sektor. Det startede i 1980'erne, hvor der, grundet den økonomiske krise,

Danmark befandt sig i^{3,4} kom stor fokus på udgifter i den offentlige sektor og især på, hvordan disse kunne sænkes⁵.

Om indholdet i NPM kan kort siges, at det primære i moderniseringstanken er, at det offentlige skal være mere som det private marked på en række områder indenfor organisation/ledelse og økonomi. I forhold til organisation/ledelse skal der være mere strategisk ledelse, team-ledelse, mål- og rammestyring, evalueringer, lønincitamenter, personaleudvikling, organisatorisk fleksibilitet mv. For den økonomiske del drejer det sig bl.a. om, at der skal være mere udlicitering, privatisering, brugerbetaling, konkurrence, kontraktstyring og frie forbrugervalg^{6,7}.

I forhold til vores projekt har vi fokuseret på organisation/ledelsesdelen af NPM, hvorunder HRM hører.

Om HRM kan kort siges, at den er baseret på et humant menneskesyn, der orienterer sig efter sociale relationer og fælles værdier. Det er hensigten, at medarbejderne i stedet for at være fokuserede på egne interesser og deres fagloyalitet i stedet orienterer sig mere mod virksomhedens interesser. Dette gøres ved at udnytte iboende menneskelige egenskaber som loyalitet, gensidighed, præstationsbehov og behovet for selvrealisering⁸.

Indenfor HRM betragtes medarbejderne som virksomhedens humane kapital⁹, hvorfor disse skal plejes. Det gøres ved at have en attraktiv virksomhed, hvor de menneskelige ressourcer kan vokse, hvor der er plads til udvikling, og hvor beslutninger træffes med respekt for medarbejderne¹⁰.

Videnskabsteori i projektet

Projektets videnskabsteoretiske tilgang har været socialkonstruktivistisk inspireret, idet vi oplever den sociale virkelighed som konstrueret gennem måden, der tænkes, opleves og italesættes på¹¹, men vi erkender samtidig, at der eksisterer universelle objektive strukturer og fænomener uden for den sociale virkelighed. Denne overbevisning, oplever vi, er forenelig med forståelsesrammen hos vores hovedteoretikere Niklas Luhmann og Pierre Bourdieu^{12,13}.

Vores tilgang til projektet har endvidere været deduktivt præget¹⁴, idet vi inden udformningen af hovedproblemformulering og underspørgsmål havde en forudgående antagelse om, at tilstedeværelsen af HRM i den offentlige forvaltning ville have en indvirkning på relationen mellem socialrådgiveren og klienten. Vores ønske var således enten at verificere eller falsificere denne påstand ved at undersøge feltet nær-

3 Bundesen, Peter (2006) s. 141

4 Larsen, Jørgen Elm og Iver Hornemann Møller (red.) (2004) s. 361

5 Ejersbo, Niels og Carsten Greve (2005) s. 213

6 Klausen, Kurt Klaudi (2001) s. 44ff

7 Klausen, Kurt Klaudi og Krister Ståhlberg (red.) (1998) s. 10ff

8 Jensen, Per H. (red.), (2007), kap. 9

9 Bager, Torben et al (2003) kap. 8

10 Jensen, Per H. (red.), (2007) kap. 9

11 Bundesen, Peter (2006) s. 23

12 Mik-Meyer, Nanna og Kaspar Villadsen (2007) s. 69

13 Andersen, Heine og Lars Bo Kaspersen (red.) (2007) s. 403

14 Thurén, Torsten (1992) s. 18 f.

mere. Vi havde inden den empiriske undersøgelse udvalgt nogle teorier, som vi ville bruge i undersøgelsen af påstanden.

Teori

Projektet har to hovedteoretikere, hhv. Niklas Luhmann (Luhmann) og Pierre Bourdieu (Bourdieu). Luhmann har vi primært brugt i besvarelsen af underspørgsmål 2, og Bourdieu har vi brugt til besvarelse af underspørgsmål 3.

Luhmann har vi valgt på baggrund af hans teori om forskellige funktionssystemer og de kommunikative koder, der benyttes heri. Vi har benyttet os af Niels Åkerstrøm Andersens (Andersen) forståelse og fortolkning af Luhmann, som de er præsenteret i "Kærlighed og omstilling – italesættelsen af den offentligt ansatte", da Luhmanns teorier kan forekomme svært tilgængelige. Andersen har i ovennævnte bog undersøgt, hvorledes en organisation kommunikerer, og hvordan kommunikationen præges af ledelsesstilen, der igen har indvirkning på ansættelsesforholdet. I forhold til vores projekt har vi taget Luhmanns teorier et niveau længere ned og undersøgt ovenstående indvirkning på socialrådgiverens måde at møde klienten på.

Bourdieu har vi valgt ud fra ønsket om at ville undersøge, hvorvidt magten i relationen mellem socialrådgiver og klient er påvirket af tilstedeværelsen af HRM. Det er således Bourdieus teori om symbolsk vold, vi har fundet interessant. Til dette knytter der sig flere begreber. Vi har i projektet også inddraget begreberne felt og doxa.

Da vi også i underspørgsmål 3 undersøger i hvor høj grad, det er muligt at leve op til udvalgte etiske principper i en HRM-ledet organisation, har vi inddraget Dansk Socialrådgiverforenings Etikvejledning.

Empiri

Der findes ikke en generel (social)konstruktivistisk metode til indsamling af empiri¹⁵, hvilket har betydet, at vi har benyttet os af forskellige metoder. Intentionen med empiriindsamlingen var på forskellig vis at iagttage og observere, hvorledes der tænkes, kommunikeres og handles i forvaltningen. Den empiriske base for projektet har været Skanderborg Kommune og Jobcenter Skanderborg. Vores empiriske materiale har inkluderet personalerelaterede dokumenter i form af personalepolitik, sundhedsordning, oversigt over personalegoder samt en jobannonce. Vi valgte disse dokumenter, da vi bl.a. ville se på, hvorledes kommunen italesætter, fastholder, rekrutterer og belønner sine ansatte.

I relation til klienter har vi inddraget beskæftigelsesplan 2008 (indeholder mål for Jobcentrets indsats over for målgruppen) samt ressourceprofilen for at undersøge, hvilke forventninger kommunen har til klienterne, og hvorledes kommunen italesætter klienterne. Dette for at undersøge, om der også kan findes HRM-elementer på klientniveau.

Derudover har vi observeret en samtale mellem en socialrådgiver og en klient, hvor vi på forhånd havde lavet en observationsguide med forskellige fokuspunkter lavet ud fra relevans i forhold til underspørgsmål 3, dvs. fokus på magt-, etik- og HRM-aspekter. Under observationen tog vi begge notater, da vi med socialrådgiveren havde aftalt efterfølgende at lave et interview, der byggede på observationen. Ud fra

15 Fuglsang, Lars og Poul Bitsch Olsen (2004) s, 391

bl.a. observationsnotater lavede vi en interviewguide, som vi benyttede i interviewet. Vi havde desværre kun mulighed for at observere en samtale, men mulighed for at lave to interviews. Vi har derfor haft to forskellige interviewguider - begge er dog lavet med udgangspunkt i observationen.

Underspørgsmål 1

På baggrund af analyse af forskellige dokumenter (jf. ovenstående) fandt vi, at der i Skanderborg Kommune findes mange HRM-elementer. Vi har især fundet HRM-elementer i måden, hvorpå kommunen rekrutterer, leder, udvikler, belønner og engagerer sine medarbejdere. Kommunen ser sine medarbejdere som menneskelige ressourcer og er opmærksom på at skabe muligheder for både faglig og personlig udvikling. Skanderborg Kommune har også fokus på sit image udadtil og profilerer sig ved at være fokuseret på trivsel og sundhed og ved at være nytænkende i sin måde at belønne, tiltrække og fastholde medarbejdere på.

I de klientorienterede dokumenter, vi analyserede, fandt vi, at klienterne også i høj grad italesættes og opfattes som mennesker med mange iboende ressourcer, når de forsøges indpasset i eller tilpasset til virksomheder.

Det betyder således, at HRM både har fået indflydelse på det "rigtige" medarbejder-niveau og på klientniveau.

Underspørgsmål 2

Ud fra Luhmanns systemteori har vi fundet, at det primære funktionssystem i Skanderborg Kommune er kærlighedssystemet, hvor den kommunikative kode er elsker/elsker ikke¹⁶. Dette betyder, at socialrådgiveren enten elsker organisationen og viser dette ved at vende sine interesser og engagement mod denne og tager imod de tilbud om bl.a. udvikling, som organisationen tilbyder, eller ikke elsker organisationen og derved risikerer at ekskludere sig selv. Funktionssystemet kan dog kun bestå, såfremt der er tale om tovejskærlighed¹⁷, hvilket betyder, at Skanderborg Kommune viser sin kærlighed ved at belønne og honorere medarbejderne og ved at opstille muligheder for udvikling.

Da det primære system er kærlighedssystemet, betyder det, at andre systemer så som det økonomiske med koden have/ikke have og retslige med koden ret/ikke ret¹⁸ falder i baggrunden.

I henhold til klienterne i Skanderborg Kommune fandt vi, at de primært italesættes i omsorgens kode, som er hjælp (til selvhjælp)/ikke hjælp¹⁹.

Det betyder således, at socialrådgiveren er i en situation, hvor hun selv italesættes i kærlighedens kode med forventning om engagement i organisationen og egen udvikling, samtidig med, at målgruppen italesættes i omsorgssystemets kode, hvor forventningen er, at denne tager imod tilbuddet om hjælp (til selvhjælp) for at vise taknemmelighed for hjælpen.

16 Andersen, Niels Åkerstrøm og Asmund W. Born (2001) s. 140ff.

17 Andersen, Niels Åkerstrøm og Asmund W. Born (2001) s. 143

18 Sløk, Camilla og Kaspar Villadsen (red.), (2008), s. 37 figur 1

19 Sløk, Camilla og Kaspar Villadsen (red.), (2008), s. 60, figur 8

Underspørgsmål 3

Besvarelsen af dette spørgsmål er primært baseret på observation og interviews og med begreber fra Bourdieu og DS' Etikvejledning.

Vi har fundet, at både felt og doxa har stor betydning for mødet mellem socialrådgiver og klient. For projektets undersøgte felt betyder det, at socialrådgivernes tillærte faglige fokus på magt- og etikaspekter synes at blive nedtonet til fordel for forsøget på at leve op til jobcentrets krav om effektivitet og anskaffelse af arbejdskraft til virksomheder i området.

I forhold til brugen af magt har socialrådgiverne den opfattelse, at de benytter den, når de træffer afgørelser og ikke ellers. Vores observationer og interviews viser os imidlertid, at brugen af magt er mere udbredt, såfremt man fokuserer på den symbolske vold. Bourdieu siger om begrebet, at det er "*...de milde, usynlige former for vold, der aldrig opfattes som vold, som vi ikke påtvinges, men vælger den vold, der ligger i goder, tillid, pligt, personlig loyalitet, gæstfrihed, gaver, taknemmelighed, hengivenhed*" og videre "*symbolsk vold er den særlige magtform, der kun kan udøves ved aktiv medvirken af dem, der udsættes for den – hvilket ikke betyder, at de bevidst eller frivilligt underkaster sig*"²⁰. Symbolsk vold kan dermed siges at være for eksempel den form for magt, der gemmer sig bag den offentlige sektors forskellige foranstaltninger og beslutninger, som igangsættes og tages i den bedste mening og med klientens bedste for øje, og som det derfor synes fornuftsstridigt at modsætte sig²¹. Det er vigtigt at pointere, at symbolsk vold ikke involverer fysisk vold eller magt, hvilket også er begrundelsen for, at den betegnes som symbolsk eller usynlig. Symbolsk vold er også kendetegnet ved, at de, som udøver den, ikke erkender den. De er således ikke vidende om, at det er magt, der udøves, da den er maskeret som hjælp og lignende. De udøvende er derved ikke bevidste om, at deres handlinger, som sker i den bedste mening, i virkeligheden undertrykker dem, de handler overfor. Ud fra denne forståelse er tilstedeværelsen og brugen af symbolsk vold yderst udbredt på vores empiriske felt.

Perspektivering

Da vi arbejdede med projektet, fandt vi flere emner, som vi syntes kunne relateres til det område, vi undersøgte. Vi valgte derfor at medtage et perspektiveringskapitel, hvor vi præsenterede nogle af disse emner. Eksempler herfra er "ulovlig praksis", der handler om, at sagsbehandlere til tider bliver bedt om at praktisere sagsbehandling, der enten er i strid med lovgivningen eller på kanten af denne²². Vi fandt dette emne interessant, fordi vi er af den overbevisning, at rammerne for det sociale arbejde på jobcentrene til tider bevirker, at praksis kan være på kant med lovgivningen, og at det derfor er vigtigt at have fokus på, hvordan man som medarbejder håndterer sådanne situationer.

Vi har også kigget på indførelsen af kontrakter i den offentlige sektor, både mellem organisation og klient og mellem organisation og ansat. Kontrakttankegangen er ligesom HRM hentet fra det private marked²³. Det, vi finder interessant i denne konstellation er, at kontrakter sædvanligvis indføres mellem to lige parter med samme rettigheder og muligheder i forhold til ophævelse og indgåelse, og vi mener i den forbindelse ikke, at organisationen og klienten eller organisationen og den ansatte er

20 Meeuwisse, Anna og Hans Swärd (2004) s. 244

21 Järvinen, Margaretha og Jørgen Elm Larsen (2002) s.17

22 <http://www.socialrdg.dk/index.dsp?area=2010>

23 Klausen, Kurt Klaudi (2001) s. 46

lige parter²⁴. Vi har set på ressourceprofilen som en art kontrakt mellem organisation og klient, og MUS-samtalen som en art kontrakt mellem organisation og ansat.

Konklusion

Skanderborg Kommune/Jobcenter Skanderborg anvender i udpræget grad den bløde udgave af HRM, hvor HRM er anvendt i forhold til både rekruttering, ledelse, udvikling, belønning og i måden, hvorpå den søger at engagere sine medarbejdere. Der er samtidig fokus på at gøre kommunen/jobcentret til et attraktivt arbejdssted, hvilket ses i de mange tilbud og belønningsmuligheder til og for de ansatte, der også medtænker sundhed og trivsel. Italesættelsen af klienterne har via kommunens beskæftigelsesplan og ressourceprofil taget karakter af, at disse i forhold til arbejdsmarkedet anses som menneskelige ressourcer, og dermed alle er compatible med arbejdsmarkedet. Vi ser altså, at HRM både er til stede i organisationens redskaber overfor socialrådgiveren og overfor klienten.

Socialrådgiverens tilknytning til kommunen tager form af at være et kærlighedsforhold, hvor solidaritet med virksomhedens mål og værdier er central. Det forventes, at hun er engageret i forholdet og er udviklingsminded i forhold til kommunens behov. I arbejdet med klienter forventes det dog, at omsorgskoden er gældende, hvilket viser sig via en indsats i forhold til disse, som er centreret om at hjælpe eller give hjælp til selvhjælp. Vi har i den forbindelse problematiseret begrebet hjælp til selvhjælp, idet ikke alle klienter er i stand til at leve op til forventningen om at kunne praktisere dette. Vi har ydermere problematiseret, at klienten til tider nærmest italesættes som ansat, idet det kan få socialrådgiveren til at have forventninger til klienten i samme stil, som der er til hende, men som klienten ikke nødvendigvis kan honorere.

I forbindelse med identificeringen af funktionssystemer i kommunen fremgår det, at magtkoden tilsyneladende er forsvundet, idet denne ikke kan eksistere sammen med kærligheds- og omsorgssystemerne.

Hvad angår de etiske værdier i relationen mellem socialrådgiver og klient, ser vi solidariteten med de svage grupper i samfundet som truet af ovenstående beskrivelse af socialrådgiverens engagement eller solidaritet overfor organisationen. Klientens deltagelse i egen sag er udfordret på grund af, at ressourceprofilen prioriteres meget højt, og samtidig fordi sproget og dermed kodningen i denne er med til at afgøre, hvad der kan tales om og ikke.

Vi fandt yderligere frem til, at en italesættelse af magten kan være svær, at der enten ikke anvendes magt, eller at der kun er tale om magt ved helt tydelig brug af myndighedsrollen. Vi har i den forbindelse undersøgt tilstedeværelsen af symbolsk magt og fundet frem til, at dette i høj grad er til stede, idet socialrådgiverne, som det anføres ovenfor, er af den overbevisning, at de tilbyder nødvendig hjælp og omsorg til klienterne, uden at de samtidig bemærker klientens manglende mulighed for selvbestemmelse i denne sammenhæng.

Brugen af HRM i Skanderborg Kommune bevirker, at opmærksomheden på specielt etikken i relationen mellem socialrådgiver klient er mindsket, idet socialrådgiverens fokus i højere grad er flyttet fra klientens interesser til organisationens interesser. Den HRM-prægede ressourcetænkning bevirker endvidere, at det antages, at alle

24 Andersen, Niels Åkerstrøm (2003) s. 16f

ønsker at arbejde, og at der i den forbindelse ikke udøves magt i det sociale arbejde i jobcentret, da der blot stilles hjælp og omsorg til rådighed i forhold til at opnå dette.

Der ser i jobcentret ud til at være en doxa, der helliger det at arbejde og at skaffe arbejdskraft til de lokale virksomheder, hvorved fokus på magt og etik mindskes.

Resultaterne af projektet har vi i et afsnit om handleanvisninger anvendt til at pege på, hvorledes vi ser, at de identificerede dilemmaer kan imødekommes. Herunder er vi kommet med forslag både til uddannelsesmæssige tiltag og fagforeningsmæssige tiltag. Ligeledes er vi kommet med bud på, hvorledes socialrådgivere i jobcentre kan bevare fokus på etik og magt i deres arbejde, og hvordan organisationen eventuelt kan inddrages i dette.

Vores forslag til, hvorledes der fra socialrådgiveruddannelsens side kan gives flere værktøjer til at håndtere og imødekomme dilemmaer omhandler undervisningsindkald i forbindelse med praktikken på 4. semester. Vi tænker, at man i den forbindelse kunne inddrage oplevede dilemmaer fra de studerendes hverdag i praktikken og se på, hvorledes disse blev håndteret og have en generel diskussion ud fra dette. Baggrunden for dette forslag er, at vi ud fra kompetenceprofilen udarbejdet af DS²⁵ bør besidde visse færdigheder i forhold til etiske dilemmaer, som vi ikke til fulde oplever, at uddannelsen har udstyret os med. Vi oplever at være i stand til at identificere forskellige dilemmaer, men mangler viden om, hvorledes disse kan imødekommes og håndteres.

I forhold til tiltag fra fagforeningens side tænker vi forenkede eller specialiserede udgaver af DS' etikvejledning²⁶. Med dette mener vi etikvejledninger, der tilgodeser og passer til de forskellige arenaer, hvor socialt arbejde udføres, således at de mere specifikt kan udpege dilemmaer på et bestemt område og give eksempler på handleanvisninger.

I de respektive jobcentre mener vi, at man i forbindelse med sagsmøder kan inddrage DS' etikvejledning, der indeholder et generelt afsnit om metoder til løsning af dilemmaer. På den måde bliver etiske dilemmaer noget, der løses i fællesskab og ikke noget, man som enkeltperson sidder med. Derudover mener vi også, at der skal mere fokus på supervision - og specielt kollegial supervision eller supervision med ekstern supervisor. Vi tænker især, at gruppesupervision²⁷ med reflekterende teams kan være med til at styrke både fagligheden og en samlet faglig identitet. Derudover mener vi, at etiske dilemmaer bør være et fast punkt på dagsordenen i gruppesupervisioner, således at der er tid og rum til diskussion og derudover øge bevidstheden om etiske værdier.

Perspektiveringsafsnittet har belyst emner, der har relation til projektet, og som vi derved har fundet interessante at belyse kort. Vi har fundet, at den politiske kurs i form af aktivlinjen og strukturreformen begge synes at være præget af samme ressource- og tankegang som HRM, hvilket kommer til udtryk i de metoder, der er indført i arbejdet og de ændringer, der er kommet som følge af reformen. Vi ser ligeledes HRM-prægningen i form af de værktøjer, der er hentet fra det private marked: Her tænkes specifikt på indførelsen af kontrakter i den offentlige sektor, hvor både soci-

25 Beliggende på www.studweb.dk – om studiet - kompetenceprofil

26 Beliggende på <http://www.socialrdg.dk/index.dsp?page=848>

27 Byriell, Christine og Irena Damgaard (2001) s. 55 ff.

alrådgiver og klient stilles i et afhængighedsforhold til organisationen, der efter vores mening ikke nødvendigvis er præget af ligestilling.

Slutteligt har vi problematiseret fokuseringen på effektivitet og HRM-tankegangen, og hvorledes vi mener, det har indflydelse på socialrådgivernes mulighed for til fulde at opfylde lovens krav.

Litteraturliste

- Andersen, Niels Åkerstrøm (1999), *Diskursive Analysestrategier*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Andersen, Niels Åkerstrøm (2003), *Borgerens kontraktliggørelse*, København, Forfatteren og Hans Reitzels Forlag
- Andersen, Niels Åkerstrøm og Asmund W. Born (2001), *Kærlighed og omstilling – Italesættelsen af den offentligt ansatte*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Andersen, Heine og Lars Bo Kaspersen (red.) (2007), *Klassisk og moderne samfundsteori*, 4. udgave, København, Hans Reitzels Forlag
- Bager, Torben et al (2003), *Organisation og strategi – En introduktion*, 2. Udgave, Odense, Syddansk Universitetsforlag
- Bundesen, Peter (2006), *Sociale problemer og socialpolitik*, 3. udgave, Odense, Syddansk Universitetsforlag
- Byriell, Christine og Irena Damgaard (2001), *Introduktion til supervision*, København, C.A. Reitzels Forlag
- Bømler, Tina (red.) (2008), *Sociale organisationer i en omstillingstid*, 3. udgave, København K, Hans Reitzels Forlag
- Damgaard, Bodil (2003), *Social- og arbejdsmarkedssystemerne – en flerstrengt historie*, København, Socialforskningsinstituttet
- Ejersbo, Niels og Carsten Greve (2005), *Moderniseringen af den offentlige sektor*, København, Børsens Forlag
- Fuglsang, Lars og Poul Bitsch Olsen (red.) (2004), *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne – på tværs af fagkulturer og paradigmer*, 2. udgave, Frederiksberg C, Roskilde Universitetsforlag
- Graversen, Gert og Henrik Holt Larsen (2004), *Arbejdslivets psykologi*, København, Hans Reitzels Forlag
- Greve, Carsten (2003), *Offentlig ledelse – Teorier og temaer i et politologisk perspektiv*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Hansen, Erik Jørgen og Bjarne Hjorth Andersen (2000), *Et sociologisk værktøj – introduktion til den kvalitative metode*, København, Hans Reitzels Forlag
- Järvinen, Margaretha og Jørgen Elm Larsen (2002), *Det magtfulde møde mellem system og klient*, Århus N, Århus Universitetsforlag
- Jensen, Per H. (red.) (2007), *Velfærd – Dimensioner og betydninger*, København K, Bogforlaget Frydenlund.
- Klausen, Kurt Klaudi og Krister Ståhlberg (red.) (1998), *New Public Management i Norden – Nye organisations- og ledelsesformer i den decentrale velfærdsstat*, Odense, Bidragyderne og Odense Universitetsforlag
- Klausen, Kurt Klaudi (2001), *Skulle det være noget særligt? – organisation og ledelse i det offentlige*, København, Børsens Forlag
- Kneer, Georg og Armin Nassehi (2002), *Niklas Luhmann – introduktion til teorien om sociale systemer*, 3. let reviderede oplag, København, Hans Reitzels Forlag
- Kokkinn, Judy (2005), *Profesjonelt sosialt arbeid*, 2. Udgave, Oslo, Universitetsforlaget AS
- Larsen, Henrik Holt (2006), *Human Resource Management, License to work*, Forlaget Valmuen
- Larsen, Jørgen Elm og Iver Hornemann Møller (red.) (2004), *Socialpolitik*, 2. udgave, København, Hans Reitzels Forlag
- Meeuwisse, Anna og Hans Swärd (red.) (2004), *Perspektiver på sociale problemer*, København, Hans Reitzels Forlag
- Mik-Meyer, Nanna og Kaspar Villadsen (2007), *Magtens former – Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren*, København, Hans Reitzels Forlag
- Rasmussen, Tove (2004), *Velfærdsstat, styring og udvikling i socialt arbejde (udkast til artikel)*, DSH-AA
- Rienecker, Lotte og Peter Stray Jørgensen et al (2000), *Den gode opgave – opgaveskrivning på videregående uddannelser*, 2. udgave, Frederiksberg C, Forlaget Samfundslitteratur
- Sløk, Camilla og Kaspar Villadsen (red) (2008), *Velfærdsledelse. Ledelse og styring i den selvstyrende velfærdsstat*, København, Hans Reitzels Forlag
- Socialrådgiverregelsamlingen, Bind 1 og 2, Jurainformation§
- Thurén, Torsten (1992), *Videnskabsteori for begyndere*, København, Munksgaard
- Wilken, Lisanne (2006), *Pierre Bourdieu*, Frederiksberg C, Roskilde Universitetsforlag

Internetsider

- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=343&M=News&PID=86288&NewsID=908>
- www.skanderborg.dk/job -
- <http://www.bm.dk/sw19380.asp>
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=22872>
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=9436>
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=23298>
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=23299>
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=524>
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=525>
- www.ofir.dk
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=7870>
- <http://www.skanderborg.dk/Default.aspx?ID=536>
- <http://www.socialrdg.dk/index.dsp?page=848>
- <http://www.socialrdg.dk/index.dsp?area=2010>
- www.studweb.dk
-
- http://www.im.dk/publikationer/kommunalreformen-kort_fortalt/index.htm
-
- http://www.im.dk/imEverest/Publications/imdk%20x2D%20dansk/KMADM/Kommunalreformen/20061222092757/CurrentVersion/NYKommunernes%20nye%20opgaver_201206.pdf
- <http://www.im.dk/publikationer/strukuraftale/kap03.html>

En fåret Polemik

af Steen Bach Hansen – Januar 2009

Resume

Projektet handler om professionel identitet, og hvorledes den påvirkes af miljø og kommunikation på studiet. Projektfokus er at undersøge det aktuelle miljø og kommunikationen på Socialrådgiveruddannelsen i Århus.

I et aktionsforskningsforløb inddrages de studerende og underviserne i et forløb som først forsøger at forstå det nuværende system (miljø), hvordan kommunikationen har noget med dette system at gøre, og hvordan dette system påvirker handling og tanke hos de studerende.

Der vil blive arbejdet diakront med Foucault og en forforståelse af hans teori til at få indsigt i, hvordan samfundet og historien former opfattelsen af socialrådgivere hos socialrådgivere.

Der vil blive arbejdet synkront med gruppepsykologi for en række konkrete forslag til, hvordan man kan udvikle systemet på studiet.

Det systemteoretiske perspektiv bruges til at forstå systemernes sammenhæng (for socialrådgivere), og hvorfor problemer med faglig dannelse i studietiden kan være problematisk for vores evne til at udføre socialt arbejde senere.

Motivation

Mit udgangspunkt var, at jeg oplevede, at der var nogle centrale problemstillinger på studiet, som hæmmede de studerendes udvikling. Skråsikker og idealistisk som jeg var, valgte jeg at jeg ville gøre mit for, at studiet blev et bedre sted, og at vores fag fik en stærkere professionel identitet.

- Der har været to centrale antagelser i starten af denne proces.
- De problemer, vi så på studiet, var et resultat af en problematik hos underviserne.

At arbejdet med at lave bachelorprojekt umuligt kunne betyde noget særligt for mig, når jeg kom i praksis.

Samtidig anskuede jeg mine medstuderende som uengagerede får, der blot brægede deres utilfredshed, uden at de egentligt gjorde noget ved det og blot ventede på, at en hyrde skulle lede dem til bedre græsgange. De var styret af deres rolle og den kultur, de var en del af – jeg tænkte, at jeg satte mig udover den ved at vælge, at jeg ikke ville sidde tilbage uden at handle.

Projektets fokus

- Min målgruppe for dette projekt er borgerne, som vi møder, når vi udfører socialt arbejde. Selvom det er de studerende og underviserne, der fokuseres på og arbejdes med, er de ikke målgruppen.

- Fokus i opgaven er at se, hvordan studiet er med til at forme den professionelle identitet, som påvirker borgerne i socialrådgivernes opgaveløsning.

Min problemformulering: Der forekommer at være et problem med kommunikationen på studiet, som påvirker miljøet negativt og på den led forringer kvaliteten af de socialrådgivere, som bliver uddannet der (studiet).

Problemet vil blive anskuet fra et systemteoretisk perspektiv for at have mulighed for at påpege sammenhænge på flere niveauer. Herved bliver det muligt at se, hvorledes arbejde med uddannelsesmiljøet kan have borgerne som målgruppe.

Jeg vil forsøge at udvikle det sammenspil, som er imellem underviser og studerende, således at formidlingen bliver positiv for miljøet, så den adfærd, vi påvirkes til, er en styrke, når vi skal uddannes til socialrådgivere.

Hvorfor min målsætning lyder: At skabe debat om samspelet imellem undervisere og studerende og i denne debat:

- 1) At forstå sammenspelet imellem underviser og studerende som skaber det nuværende system.
- 2) Inddrage de studerende og underviserne i at udvikle systemet.
- 3) Udarbejde en række konkrete anbefalinger til, hvad der teoretisk vil forbedre sammenspelet imellem underviser og studerende.

Dette i et forsøg på at styrke, hvorledes de studerendes professionelle identitet udvikles på dette studie.

Professionalisme

Da begrebet professionel identitet var afgørende for målsætning og problemformulering i projektet, var det helt centralt, at jeg tidligt i processen traf en beslutning om, hvordan jeg ville forholde mig til dette begreb.

- Der var som udgangspunkt to centrale definitioner af professionalisme:

1) Den klassiske professionalisme, funderet i positivistisk verdenssyn, som handler om, at man inden for sin profession har adgang til en fagspecifik evidensbaseret viden, som man kan handle ud fra. Nogle faste handlingsrammer til faste problemstillinger. Det er centralt, at der er tale om på forhånd definerede problemstillinger med på forhånd definerede løsningsmodeller.¹

2) Den reflektive professionalisme, som er funderet i et hermeneutisk verdenssyn, og har en mere refleksiv tilgang. Det er en definition, som er meget fokuseret på at tilpasse sig de faktorer, som indvirker på den enkelte sag, så klienten får en så god og professionel behandling som mulig, samtidig med at vi udvikler os fagligt og professionelt som resultat af disse refleksioner i praksis.²

Jeg valgte, at den reflektive professionalisme skulle være mit udgangspunkt. Det gjorde jeg af 2 årsager:

1 Schön, 1987, s. 3-4

2 Schön, 2001, kap. 3 (særligt s. 95-96)

1) Det er det, vi blev undervist i på studiet, og derfor faldt det naturligt at opfatte det som den professionalisme vores professionelle identitet skal understøtte.

2) Med det udgangspunkt at vores fagområde hele tiden skal forholde sig til klienter, som hver har en unik sag skabt af deres særlige omstændigheder, er det oplagt med den reflektsive professionalisme som et fagligt udgangspunkt, da den forholder sig til hver enkelt sag som en unik sag.

Judy Kokkinn uddyber yderligere denne form for professionalisme og skaber nogle konkrete rammer i forhold til socialt arbejde som en profession, der:

- deltager i samfundsudviklingen
- planlægger og administrerer sociale tjenester
- forebygger sociale problemer
- habiliterer de udsatte
- rehabiliterer dem, som har behov
- sørger for/forbedrer livsgrundlaget for de "udstødte".³

Samtidig udbygger hun rammerne ved at fremhæve de internationale principper, som skal vejlede i etiske problemstillinger:

- selvrealisering
- frigørelse gennem solidaritet
- ikke-diskriminering
- demokrati og menneskerettigheder
- personværn
- klientens medvirken
- selvbestemmelse
- afvisning af brutalitet
- individuelt/personligt ansvar.⁴
- Anders Bøggild Christensens arbejder også med professionalisme i sin artikel "Den uensartede praksis – et u hensigtsmæssigt fænomen"⁵, hvor han i artiklen viser 4 billeder af socialt arbejde, som kan hjælpe med at vise, hvordan den reflektsive professionalisme tager form med perspektivet for socialt arbejde.

	Tamme problemer	Vilde problemer
Videnskab som Handlingsgrundlag	Evidensbaseret socialt arbejde: <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticering - Forudsigelige effekter ved intervention 	Refleksivt socialt arbejde: <ul style="list-style-type: none"> - Komplexitet og kontekstualitet væsentlig forudsætning - Videnskabelig viden som grundlag for perspektiver og refleksion
Praksis-Erfaring Som handlings-Grundlag	Håndværksbaseret socialt arbejde: <ul style="list-style-type: none"> - Overtagelse af idealer fra dygtige håndværkere - Tommefingerregler 	Kunstabaseret socialt arbejde: <ul style="list-style-type: none"> - Unikt - Personligt baseret læreproces

³ Kokkin, 2005, s. 124

⁴ Kokkin, 2005, s. 88

⁵ Upubliceret, Artikel vedlægges i bilag

- tamme problemer: Problemer, hvor målene med indsatsen er klare, og der er klare kriterier for, hvornår den optimalt bedste løsning er fundet.
- vilde problemer: Problemer, hvor målene for løsningen ikke kan defineres præcist, og der derfor ikke er klar succeskriterier for, hvornår den optimale løsning er fundet.

Hvor tamme problemers kriterier for en bedste løsning er objektiv målbar, vil den for de vilde problemers vedkommende være normativ.⁶

I artiklen fremhæves det, at socialt arbejde kan indeholde alle 4 billeder alt afhængigt af sagen. Så vil forskellige felter lægge op til forskellige forståelser af sociale problemer, og der vil opstå blandingsformer af de 4 billeder af social arbejde.⁷ Som det Schön ville kalde en af de små professioner, hvor der arbejdes induktivt, skal det tænkes ind, at vi – og jeg citerer fra artiklen - *"har et arsenal af løsninger, og ud fra det defineres problemerne på en måde, som muliggør anvendelsen af en af arsenalets løsninger"*.

I mit videre arbejde med at gøre begrebet professionel identitet mere håndgribeligt, forholdte jeg mig til sprogets konkrete betydning. Definition af de ord, som omhandler dette begreb:

Professionalisme

Faglig dygtighed i udøvelsen af erhverv⁸

→ Faglig

Som har at gøre med et fag.⁹

- Fag

Et felt inden for et erhverv, håndværk eller lignende¹⁰

→ Erhverv

Det arbejde, man tjener sine penge ved, og som kræver visse færdigheder¹¹

- Færdighed

Tillært evne til at gøre eller udføre noget.¹²

Professionalisme er altså en tillært evne, som man udfører med dygtighed i sit arbejde. Næste del var den sproglige definition af ordene professionel og identitet:

Professionel

1. Noget, som er udført med stor faglig dygtighed.¹³

Identitet

1. Et menneskes eksistens som individuel person, fx markeret ved personnummer eller navn.

2. (Psykologi) et menneskes bevidsthed om sin egen eksistens og særlige karakter.¹⁴

6 Bøggild, upubliceret artikel, s. 6 og 7. Figur taget fra artikel

7 Bøggild, upubliceret artikel, s. 3 – 8

8 Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 969

9 Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 331

10 Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 331

11 Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 317

12 Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 410

13 Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 969

14 Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 545

Da projektet fokuserede på tanker og opfattelse, arbejdede jeg med den psykologiske definition.

Professionel identitet som forstået ud fra Nudansk leksikon måtte således være bevidstheden om ens egen professionelle eksistens og særlige professionelle karakter.

Altså det at være bevidst om, at man er socialrådgiver, og det, som det har som konsekvens for den måde, man udfører et arbejde med en tillært evne.

Ud fra disse definitioner og funderet i Kokkinn, Schön og Bøggild arbejdede jeg ud fra det perspektiv, at det er evnen til at bruge vores tillærte faglige redskaber med dygtighed – heriblandt evnen til at vide, hvornår vi skal bruge, hvilken tilgang til socialt arbejde.

Teori og Metode

Ved valg af teori og metode har der været flere centrale punkter i mine overvejelser i forhold til dette.

1) Eklekticisme

- Der tages forbehold for, at teorierne og metoderne ikke er direkte kompatible. De er dog valgt ud fra det synspunkt, at de hver i sær på den måde de bruges, vil være hensigtsmæssige for målet for dette projekt. Derfor har jeg tænkt meget i at gøre det klart, at teori og metode er valgt ud fra en "klient"-orienteret tilgang.

2) Signalværdi

- Projektet skal sende et klart signal om, at vi som studerende også har et ansvar for vores uddannelse, og at vi med de redskaber, vi lærer fra studiet, kan og skal blande os i sociale og samfundsmæssige anliggender – også selvom det er fra en alternativ vinkel som dette projekt. For at understrege dette har det været vigtigt for mig at finde teorier og metoder, hvis begreber, anvendelighed og principper byggede på refleksion og kommunikation som primære redskaber til ændring og forbedring.

To begreber er helt centrale for min måde at bruge teorierne på:

Diakron: Som tager den historiske synsvinkel i betragtning.¹⁵

Synkron: Som betragter noget på en ikke-historisk måde.¹⁶

Teori

Teorien vil være eklektisk sammensat med 3 teorier:

1. Systemisk teori

- Perspektivering af sammenhænge. Samt bindeled imellem det synkrone og diakrone snit.

2. Foucault

- Diakron tilgang i forhold til empiri og målsætning

15 Politikens Nudansk Ordbog, 2002 s. 257

16 Politikens Nudansk Ordbog, 2002 s. 1207

3. Gruppepsykologi

- Synkron tilgang med empiri og målsætningen

Jeg har valgt at sammensætte teori på denne måde, da jeg så får mulighed for arbejde med min målsætning på flere niveauer.

Det teoretiske arbejde vil have 3 dele:

1) Det systemteoretiske perspektiv vil give forståelse for det "store" billede. Det vil være et redskab til at forstå, hvorledes forskellige systemer og del-systemer i deres sammenspil påvirker de studerende og undervisere på et niveau, opfattelsen af socialrådgivere fra samfundets side og borgeren, som vi møder i socialt arbejde.

2) Det diakrone snit, hvor jeg, inspireret af Foucault, forholder mig til debatten om socialrådgivere, og hvorledes den vil være med til at betinge opfattelsen af socialrådgivere i dag og i fremtiden. Det centrale vil være at forstå, hvordan opfattelser af et bestemt emne eller subjekt skaber det. Denne forståelse er afgørende for et forsøg på at betinge opfattelsen med (endnu) en faktor.

3) Det synkrone snit, hvor jeg med gruppepsykologien vil arbejde med miljø og kommunikation på studiet her og nu. Denne del vil arbejde med, hvordan det nuværende miljø ser ud, og hvordan kommunikationen er. Det centrale her vil være at se, hvordan man kan forbedre henholdsvis miljø og kommunikation.

Aktionsforskning

Aktionsforskning er en metode, som fokuserer på menneskelige relationer, og hvordan man kan øge evner og/eller tilliden hos individer i en given gruppe. Der arbejdes imod langsigtede løsninger. Samtidig er dette en metode, som forpligter "den forskende" i samarbejdet med "de udforskede", da vedkommende også selv er med til at forme udviklingen.¹⁷ Dermed ser jeg også en bro imellem gruppepsykologien og aktionsforskningen, da den enkeltes ansvar er centralt – også i forhold til den som "forsker".

Det er ofte centeret omkring udviklingen af rammer, som forbedrer forhold for konkrete problemer i den virkelige verden. Metoden er særligt opmærksom på og velegnet til grupper/organisationer, som har behov for at imødekomme regelmæssigt skiftende omstændigheder.¹⁸

Det er en metode, som stiller krav til refleksion og evaluering af ens arbejde for på den måde at blive bevidst om, om ens nuværende rammer er de mest effektive i forhold til det ønskede mål og organisationens virke.¹⁹

Teorien går på, at man med denne metode kan blive bevidst om gruppe- og/eller organisationsprocesser og afkode dem/forstå dem for så med kommunikation og inddragelse at kunne arbejde hen i mod en mere effektiv proces.²⁰

De elementer, som indgår i aktionsforskning har en god synergi med et udviklingsprojekt, da metoden er beregnet til at udvikle systemer.

17 Hegland, 1981 s. 71

18 Hegland, 1981 s. 21 - 29

19 Hegland, 1981 s. 21 - 29

20 Hegland, 1981 s. 84 - 86

Yderligere er det relevant, at metodens principper arbejder ved at blive bevidst om sin situation og reflektere over den for så at finde en bedre måde at gøre det på (særligt i forhold til ofte skiftende omstændigheder). Metoden udvikler, mens den undersøger og udvikles i samarbejde med det, der undersøges.

Empiriske resultater

Empirien består af:

- DS Professionsstrategi
- to artikler fra DS hjemmeside om socialrådgiveradfærd i praksis
- en AKF-undersøgelse af studerendes tilfredshed med uddannelsen
- en APV-undersøgelse af undervisernes psykiske arbejdsmiljø
- interviews af studerende og undervisere på Socialrådgiveruddannelsen i Århus

Empirien er blevet bearbejdet ud fra to forskellige vinkler, således at der er mulighed for at arbejde med projektet på flere niveauer.

Det diakrone snit

- Fællestræk ved problemstillinger på studiet og i praksis.
- Her bearbejdes min egen undersøgelse, empiri fra praksis og notat af AKF-undersøgelse om de studerendes vurdering af studiemiljø. Studieformer og motivation for at gennemføre.

Dette perspektiv fokuserer på den historiske udvikling og de faktorer, som påvirker denne udvikling.

Det synkrone snit

- Problematik i miljøet på studiet.
- Her vil blive bearbejdet udsagn fra min egen undersøgelse om opfattelsen af kulturen og adfærden på studiet.

Dette perspektiv arbejder med den nutidige situation, og hvorledes man kan lave tiltag i nuet (som på lang sigt kan påvirke den historiske udvikling).

Empirien, som blev bearbejdet i det diakrone snit, er delt op i resultater fra empirien fra praksis og empirien fra studiet. Sidestillet så jeg følgende tendenser:

Studiet

- Benytter sig ikke af muligheder for medindflydelse
- Har ringe fællesskab
- Svag bevidsthed om faglighed
- Manglende stolthed over uddannelse
- Udtrykker opgiveness

Praksis

- Benytter sig ikke af muligheder for medindflydelse
- Har ringe fællesskab
- Svag bevidsthed om faglig identitet
- Manglende evne til at udtrykke stolthed
- Har ikke viljen til at argumentere og kæmpe for faglig overbevisning

Det interessante her er, at der er betydeligt sammenfald i de tendenser, jeg ser i adfærden hos henholdsvis socialrådgiverstuderende og socialrådgivere i praksis. Det er her Foucaults teori giver os redskaberne til at forstå historisk kausalitet, og se hvordan a over tid kan føre til b.

Bearbejdning af empirien i det synkrone snit tager sit omdrejningspunkt i, at de tendenser jeg ser i adfærden hos socialrådgiverstuderende, sidestilles med kriterierne for den gode gruppe (disse kriterier stammer fra teori om arbejdsgruppens psykologi).

Studiet	Den gode gruppe (gruppepsykologi)
<ul style="list-style-type: none">- Benytter sig ikke af muligheder for medindflydelse- Har ringe fællesskab- Svag bevidsthed om faglighed- Manglende stolthed over uddannelse- Udtrykker opgivenhed	<ul style="list-style-type: none">- Faglig identitet- Faglig stolthed- Omgivelsernes holdning- Tilfredshed med sin faggruppes præstation

Koblingen imellem det synkrone og diakrone snit sker ved brug af det systemteoretiske perspektiv, hvor man ser en sammenhæng imellem påvirkningen af de studerende og efterfølgende praksis som færdiguddannede.

Analysen af empirien påpeger sammenfald imellem tendensen i studiet og i praksis, uden der endegyldigt fremlægges evidens for om årsagen ligger i studiet, i praksis eller begge steder. Det centrale er, at der er påvist en kausalitet imellem studiet og praksis. Med en forforståelse for, at en ændring af et delelement i et system kan ændre hele systemet, betyder den kausalitet imellem studiet og praksis, at vi nu kan ændre det ene ved at arbejde med det andet.

Det er i denne kausalitet, det bliver påvist, at man kan forsøge at udvikle socialt arbejde i praksis, hvis man arbejder med de socialrådgiverstuderende (og underviserne).

Tiltag

Baseret på empirien og funderet i gruppepsykologisk teori anbefalede jeg en række tiltag til at udvikle systemet i uddannelsesmiljøet for på den måde at styrke den professionelle identitet og dermed den faglige adfærd i praksis. Disse tiltag er udarbejdet omkring principper for den gode gruppe/kultur og fokuserer på at opbygge de ting som afgørende i den sammenhæng;

Den gode gruppe

- Faglig identitet
- Faglig stolthed
- Omgivelsernes holdninger
- Tilfredshed med sin faggruppes præstation

Centralt for disse tiltag var forslaget om at etablere en gruppe på tværs af studerende og ansatte, som sammen skulle arbejde på at dele viden om grupperinger og tendenser på studiet for så at kunne implementere tiltag, som er afstemt med den aktuelle kultur, de skal bruges i. Dels foreslog jeg, at gruppen kunne arbejde ud fra disse principper:

- 1) Humorisere de negative faktorer. Dette er et sundt forsvar og produktivt i forhold til at skabe ændringer og forholde sig til det uundgåelige²¹
- 2) Skabe tradition for fællesskab og sammenhold igennem sociale arrangementer
- 3) Arbejde med stolthed omkring uddannelse og fag

Disse principper kan styrke vores egen følelse af professionel identitet og faglighed og påvirke det syn om verden der har på os, hvis de bliver omsat til konkrete og kreative tiltag, som skaffer os fokus, og som igennem deres udformning skaber et billede, vi kan være stolte af og ønske at identificere os med.

En revy

En revy som tager fat om problemstillinger fra studiet (f.eks. kommunikation imellem underviser og studerende, og hvordan indirekte kommunikation kan lede til misforståelser). Problemer ude i praksis – evt. noget med at vores tendens til ikke at træde i karakter - og så socialpolitiske perspektiver og problemer. Her vil jeg referere til humorisering som forsvarsmetode til at aflade.

World Social Work Day

En international dag til at fejre socialt arbejde rundt omkring i verden. Dagen er placeret hver 3. tirsdag i marts og vil derfor være nem at planlægge i forhold til.

Denne dag burde studiet støtte op omkring. En mulighed kunne være, at der altid blev indtænkt nogle timer i skemaet denne tirsdag til et arrangement, som fejrer socialt arbejde.

Fest

For samtidig at skille sig ud i forhold til denne dag kunne man så arrangere en fest den efterfølgende fredag, hvor der vil være fællesmiddag, et indslag for velgørenhed (her tænkes der auktion af en art, som skal støtte velgørenhed) og fest.

Yderligere kunne man tænke ind i det, at man brugte overskuddet til en fond, hvis formål var at støtte trængende studerende med legater til f.eks. studietur, og dermed kunne man også modarbejde ekskludering på studiet pga. økonomiske omstændigheder.

Uddybet og mere generelt om kommunikation

Der skal være åben kommunikation og fokus på stolthed og faglighed. Tal om det konkret og få det til at slå rod i de studerendes bevidsthed.

Få ledelsen til at inddrage ordet stolthed i deres kontakt til de studerende. Få stolthed over faget ind som en central del af uddannelsens mål.

I kommunikationen ville det også være oplagt at inddrage de studerendes ansvar og forsøge at præge studiekulturen i en retning, hvor det var mere naturligt for de studerende at engagere sig i udvalg og fagligt relevante tiltag. Dette er et af de felter, som kræver direkte kommunikation og opfordring. Her kan underviserne med konkrete udtalelser gøre det klart for de studerende, at det er en god ide at engagere

21 Lennéer-Axelsson og Thylefors, 2001 s.51

sig i de frivillige studenterorganer og udvalg - og fremlægge det som muligheder/tilbud til de studerende.

Der er flere taktiske overvejelser i disse forslag

Det er en mulighed for de studerende at blive samlet om noget fælles som faggruppe.

Det er en mulighed for at føle, at man som faggruppe gør noget, som man kan være stolt over.

Hvis der planlægges kreativt, kunne det skabe fokus på uddannelsen som spændende, innovativ og initiativrig.

Samtidig kunne et samarbejde og dette arrangement styrke relationen imellem undervisere, studerende og administrativt personale.

Refleksioner

Det mest centrale, som kan udledes af projektet, er, at såfremt vi ønsker at udvikle vores professionelle identitet og vores faglighed, så kræver det en refleksion af os som faggruppe og som individ i faggruppen. Kommunikation, vidensdeling, sparring – det er alt sammen centrale ting, hvis vi ønsker at løfte socialt arbejde op og gøre en forskel.

Vi kan træffe en masse valg – men uden refleksion over, hvad der påvirker vores beslutning, så vil det ikke være et frit valg. Da jeg påbegyndte projektet, troede jeg, at jeg selv havde sat mig udover kulturen på studiet ved at vælge, at jeg ville dyrke en stærk professionel identitet – men først til sidst i projektet gik det op for mig, at jeg havde været lige så forudindtaget som mine medstuderende – jeg havde været et får igennem hele processen, som først ved enden af rejsen tilegnede mig den nødvendige viden og evne refleksion, som gjorde, at jeg kunne se tingenes tilstand.

Baseret på erfaringerne fra projektet er det min påstand, at det først er, når vi kan kombinere viden og refleksionen, at det frie valg kan blive en realitet, og så kan vi gå fra at være et får til at være en ulv.

Litteraturliste

- Bøggild, Anders Christensen. Upubliceret, Den Uensartede Praksis – et U hensigtsmæssigt Fænomen?
Bøggild, upubliceret artikel
Bøggild, upubliceret artikel, s. 6 og 7. Figur taget fra artikel
Bøggild, upubliceret artikel, s. 3 – 8.

- Hegland, Tore Jacob, 1981, Aktionsforskning. Nyt fra samfundsvidenskaberne.
Hegland, 1981 s. 71
Hegland, 1981 s. 21 – 29
Hegland, 1981 s 21- 29
Hegland, 1981 s. 84 – 86

- Kokkinn Judy, 2005, Profesjonelt Sosialt Arbeid, Universitetsforlaget
Kokkinn, 2005, s. 124
Kokkinn, 2005, s. 88

- Lennéer-Axelson, Barbro og Ingela Thylefors, 2001, Arbejdsgruppens Psykologi, Hans Reitzels forlag
Lennéer-Axelson og Thylefors, 2001 s.51

- Schön, Donald A., 1987, Educating the Reflective Practitioner, Jossey Bass Publishers
Schön, 1987, s. 3-4
Schön, 2001, kap. 3 (særligt s. 95-96)

- Politikens Nudansk Leksikon, 2002, Politiken Ordbøger
Politikens nudansk leksikon, 2002 s.969
Politikens nudansk leksikon, 2002 s.331
Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 331
Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 317
Politikens nudansk leksikon, 2002 s. 410
Politikens nudansk leksikon, 2002 s.969
Politikens nudansk leksikon, 2002 s.545
Politikens Nudansk Ordbog, 2002 s. 257
Politikens Nudansk Ordbog, 2002 s. 1207

handleplans-konceptet?

En sammenhængende indsats med borgeren i centrum

Af Kirsten Lund, professionsbachelor i socialt arbejde, juni 2009

Resumé

Projektet omhandler **samarbejdet mellem myndighed og foranstaltning** i et konkret socialcenters forebyggende arbejde med udsatte børn og deres familier.

Projektet søger via pendling mellem empiri og teori at besvare **spørgsmålet:**

Hvilke faktorer hæmmer, og hvilke faktorer fremmer samarbejdet mellem de to afdelinger.

Det konkluderes, at der er et udviklingspotentiale i en tydeligere rolleudformning, større kendskab til hinandens organisationer, større personkendskab mellem afdelingerne, at tiltag, der forbedrer koordinering og dialog ikke indebærer flere "styrende standardiserede" procedurer, der tager tid og endelig en revision af de elektroniske skabeloner til § 50-undersøgelse, handleplan og familiekontrakt.

I denne artikel er der valgt at fokusere på projektets faglige indholdsmæssige del, hvorfor det undersøgelsesmetodiske kun berøres ganske sparsomt.

Indledning

Emnet for denne opgave er samarbejdet mellem de professionelle. Feltet er socialforvaltningernes forebyggende arbejde med udsatte børn og deres familier. Der er fokuseret på to gruppers samarbejde i en konkret socialforvaltning: Dels rådgiverne med myndighedsfunktionen, der vurderer om børnene har behov for særlig støtte, her kaldet "rådgivere", og dels familiebehandlere ansat under socialcenteret, der på baggrund af myndighedsrådgivernes vurdering udfører foranstaltninger efter Servicelovens § 52 stk. 3, nr. 2 og 3: Praktisk, pædagogisk støtte i hjemmet eller familiebehandling. Disse kaldes i denne artikel "behandlere".

Til trods for projektets titel er det ikke handleplaner, der er i centrum, men det samarbejde, der gerne skulle medføre, at borgerne får en sammenhængende indsats. Handleplaner er én blandt andre faktorer i samarbejdet.

Begrundelse for problemstillingen

Sammenhæng i indsatsen er et mål i såvel lovgivning som i den pågældende kommunes politik. Ambitionen om sammenhæng går også som en rød tråd gennem socialrådgiveruddannelsen: Fra "Systematisk sagsarbejde"s beskrivelse, vurdering, handling, opfølgning over "Modeller i socialt arbejde", til undervisningen om socialt

arbejdes metoder, hvor man med Guldagers begreber taler om de fire led i en metode: Problemforståelse, mål, forandringstanker, værktøjer.¹

Der synes at være en antagelse om, at når der er lavet en analyse eller vurdering, så er det de handlinger, som vurderingen peger på, der bliver iværksat. Men det behøver ikke være tilfældet.

For det første kan opgaverne i den enkelte børne/familie-sag være komplekse, og der kan være mere end én relevant indsats. Ejrnæs viser, at professionelle ofte har forskellige problemforståelser og vurderinger.² Rådgiveren kan have fået en opfattelse af familiens problem, der ikke holder ved et nærmere kendskab til familien. Det er også almindeligt, at opgaverne ændrer sig, på grund af den indsats, der bliver iværksat, og på grund af alle mulige andre forhold i barnets omverden, der udvikler sig over tid. Der er derfor et indbygget problem i en lineær forståelse af analyse → indsats → løsning.

For det andet indebærer opdelingen i myndighedsområde og foranstaltning, at analysen foregår i den ene afdeling og handlingen i den anden. En sammenhængende indsats, der kan rumme den ovennævnte dynamik, kræver altså et vist samarbejde mellem myndighed og foranstaltning.

Samarbejde er veldokumenteret et vanskeligt felt.³ Derudover skal dette samarbejde ske i en hverdag, hvor der aldrig er tid nok, og hvor opgaver altid må prioriteres – med fare for, at sagsbehandlere og familiebehandlere henfalder til de afværgemekanismer, Lipsky beskriver.⁴

Det er ikke svært at finde eksempler på "vi-og-dem-holdninger" mellem ansatte i myndighedsområderne og i foranstaltningerne. Studerende, der er kommet tilbage fra praktik, kan underholde hinanden med dem. Sådanne fænomener fremmer ikke samarbejdet.

Aktuelt skal samarbejdet mellem myndighed og foranstaltning foregå i den modificerede BUM-model.⁵ BUM-modellen stiller på godt og ondt skarpt på hver af gruppernes opgaver. Det aktualiserer gamle konflikter og medfører en række nye spørgsmål om samarbejdet.

Mål

Målet med projektet er at identificere faktorer, der har betydning for, at aktørerne – rådgivere og behandlere - inden for de givne rammer positivt kan udnytte deres respektive ressourcer i et samarbejde om familierne. Der vil ikke blive fokuseret på faggrufforskelle, bl.a. fordi Ejrnæs⁶ dokumenterer, at de ofte ikke er særlig store. Der vil være fokus på det organisatoriske og til en vis grad det psykologiske samspil for evt. at kunne pege på tiltag, der vil kunne forbedre samarbejdet.

1 Guldager (2000)

2 Ejrnæs (2006)

3 F.eks. Lauvås & Lauvås (2006), Mallander(1999), Danermark og Kullberg (1999)

4 Winter (2005), nærmere herom i afsnit 3.2

5 Bestiller-udfører-modtager-model.

6 Ejrnæs (2006)

Problemformulering

Hvilke faktorer i snitfladen mellem myndighed og foranstaltning fremmer og hæmmer samarbejdet om en sammenhængende indsats, og hvordan kan samarbejdet kvalificeres?

Begrebet snitflade er et meget brugt begreb i interne dokumenter, hvorfor jeg også vælger at anvende dette. Chefen i forvaltningen definerer "snitflade" som arbejdsdeling, afgrænsning af forskellige områder, og det samspil, der skal finde sted mellem afgrænsede organisationer.

Videnskabsteoretisk udgangspunkt og metode samt empiri

Projektet bygger på kritisk realisme, hvilket er velegnet, da kritisk realisme søger at identificere de bagvedliggende strukturer og mekanismer, der skaber fænomenerne – i dette tilfælde godt eller dårligt samarbejde. Fokus i denne opgave er snitfladen, der kan forstås som arbejdsdeling og organiseringen af samarbejdet. Strukturen "snitflade" har kræfter til at udvikle samarbejde og kræfter til at udvikle konflikt. Hvad, der udvikles, afhænger af kombinationen af alle de mekanismer, der spiller ind.

Det er en lovlig stor ambition for dette projekt at identificere den generative mekanisme bag det gode eller dårlige samarbejde i den konkrete kontekst. Men mindre kan også gøre det. Andersen beskriver sigtet i en kritisk realistisk undersøgelse som følgende:

"Når man tager udgangspunkt i Archers analysemodel, må vi fokusere på interaktionen mellem struktur og handling over tid. Hvilke strukturer kan vi identificere, og hvordan genererer disse strukturer de mekanismer, som styrer eller faciliterer de begivenheder, vi kan observere? Hvordan er samspillet mellem aktørernes meninger, aktiviteter, intentioner og så de sociale relationer, institutioner, magtforhold og kultur?"

Der kan her være tale om et utal af strukturer – alt efter, hvad vi fokuserer på, dvs. afhængigt af, hvad der skal forklares."⁷ Jeg har søgt at få fat i nogle af de væsentlige strukturer, der påvirker og påvirkes af aktørernes handlinger samt i aktørernes refleksive syn på samarbejdet og søgt at sammenstille disse data for at identificere mulige årsagssammenhænge

Projektet er et (tillempet) case-studie af fænomenet: Samarbejde mellem netop de to nævnte grupper i netop den forvaltning. Det kan samtidig betegnes som en tilnærmelse til en abduktiv tilgang. Abduktion betegner den proces, hvorigennem man drager slutninger om sammenhænge, mekanismer og strukturer i det reale domæne, der ikke er givne i de enkelte empiriske fakta, men som må ligge bagved de faktisk hændelser for, at de faktiske hændelser kan finde sted.⁸

Empirien vil blive søgt analyseret efter en dobbelthermeneutisk analysestrategi.⁹ Det vil sige at forstå det, der kommer frem, både i forhold til den mening, som aktørerne selv lægger i det og i forhold til den kontekst, herunder mødet med min for forståelse, som det er kommet frem i.

7 Andersen (2007) s. 127

8 Omskrivning af noter fra Svend Aage Andersen med henvisning til Charles H. Pierce.

9 Andersen (2007) s. 24

Projektets empiri består af et fokusgruppeinterview med rådgivere foretaget tidligere internt i organisationen og præsenteret i en intern rapport, et opfølgende interview med to rådgivere, et gruppeinterview med fire behandlere, et interview med en familiebehandler om den praktiske sagsgang, et interview med den overordnede leder for socialcentre om BUM-modellen samt en observerende deltagelse i et ideværksted med ca.20 rådgivere, behandlere og ledere iværksat af organisationen selv. Derudover er inddraget forskellige interne dokumenter.

Teorivalg

Der er primært anvendt teorier på gruppe- og organisationsniveau. Den primære kilde til organisationsteorien er Jacobsen og Thorsviks "Hvordan organisationer fungerer", der fokuserer på adfærd i organisationer, og hvordan adfærden påvirkes af konteksten. En meget stor del af den nyere organisationsteori refererer til den nyinstitutionelle teori, som forklaring på, at organisationer bliver, som de bliver. Nyinstitutionalismen vil fungere som baggrundsviden om mekanismer på et højere strata end det, der er i fokus her. En anden væsentlig baggrundsforståelse er Winters implementeringsteori¹⁰, især den del, der omhandler "frontarbejdernes" indflydelse. Winter refererer Lipsky's teori om offentligt ansattes "afværgemekanismer" som f.eks. reduktion af efterspørgslen, op- og ned-prioriteringer eller overvæltning af opgaver til andre myndigheder eller afdelinger. Derudover er der anvendt litteratur og undersøgelser om tværfagligt samarbejde og endelig teori om socialt arbejde og dets vilkår.

Analyse og præsentation af resultater

I analysen behandler jeg tre spørgsmål: Indledningsvis vil jeg forsøge at konkretisere, hvor den omtalte snitflade befinder sig. Dernæst vil jeg se på, hvilken indvirkning selve opdelingen - bestiller og udfører - har på den sammenhængende indsats. Til slut vil jeg tage fat på andre faktorer med betydning for samarbejdet. Disse sidste faktorer er udvalgt på baggrund af empiriens interviews med rådgivere og behandlere.

Hvor ligger snitfladen – og er snitfladen klar?

Under dette punkt er de lovgivningsmæssige rammer gennemgået, der er skitseret den modificerede BUM-model - som beskrevet af kommunernes landsforening, der er redegjort for de lokalpolitiske rammer samt den faktiske sagsgang i den pågældende forvaltning, og endelig er der fokuseret på nogle udsagn fra rådgiverne og behandlere, om deres oplevelse af snitfladen.

Kommunen har valgt en form for modificeret BUM—model til socialforvaltningens arbejde.

Det er et indsatsområde i kommunen at styrke myndighedsområdet og tydeliggøre bestiller-udfører -rollerne i den dialogbaserede BUM-model, men samtidig også at udvikle dialogen. Der er imidlertid ikke i hverken lovgrundlaget, KL's anbefalinger eller kommunens organisering af arbejdet klare retningslinjer for, hvordan den dialogbaserede skal udmøntes. Det er overladt til centrets ansatte selv at definere dette. Interviews med rådgivere og behandlere viser, at det ikke er særlig klart for

10 Winter (2005)

dem, hvad det indebærer. Det kunne se ud til, at de hæfter sig ved lidt forskellige dele af konceptet. Rådgiverne opfatter sig mere som bestillere, end behandlerne opfatter sig som udførere. Heri ligger en potentiel konflikt, der vil kunne medføre manglende samarbejde, magtkampe og deraf følgende manglende sammenhæng. Desuden ser det ud til, at der finder et vist dobbeltarbejde sted, da der tilsyneladende bliver lavet to analyser af sagen. En analyse gennemføres af myndighedsrådgiveren og en anden analyse udformes efterfølgende i behandlingsindsatsen uden særlig meget dialog mellem de to afdelinger.

Hvilken betydning får adskillelsen af bestiller-udfører-rollerne?

BUM-modellen i forhold til socialt arbejdes særlige karakter

BUM-modellen er ikke indført for det sociale arbejdes skyld, men er en økonomistyringsmodel. Tydeliggørelsen af bestiller-udfører-rollerne har dog tilsyneladende været svar på to problemstillinger: Udover hensyn til økonomistyringen var der også en problematisering af, at hjælpe- og kontrolrollerne var sammenblandede. Tidligere undersøgelser har dokumenteret, at undersøgelsen blev en del af behandlingen¹¹, og at klienterne ikke kunne profitere af behandlingen, fordi behandleren samtidig var kontrollant. Derudover betyder de øgede krav til dokumentation, at adskillelsen er fulgt op af obligatoriske handleplaner og skriftlige opfølgninger. Begge dele tjener et retssikkerhedsformål.

Opdelingen i bestiller og udfører betyder, at det bliver en ekstra udfordring at få indsatsen til at være sammenhængende, fordi det sociale arbejde altid i en eller anden udstrækning vil være påvirket af den, der udfører det.¹²

En sammenhængende indsats kommer kun i stand, hvis der er en dialog mellem alle tre parter.

Dialogen bliver nødt til at være dynamisk, da de problemstillinger, der arbejdes med, er sammensatte og komplekse – såkaldte vilde problemer, hvor der kan være uenighed og indbyrdes modstrid om målene, ligesom de udvikler sig over tid.¹³ Rammerne for og redskabet til denne dialog er i dag primært handleplanen. Handleplanerne var imidlertid svar på et andet problem i det sociale arbejde: Nemlig uklarhed om målet med arbejdet. Henriksen og Askjær foretog i 1995-1996 en undersøgelse af samarbejdet mellem rådgivere og behandlere på et andet socialcenter. De fandt, at der var uklare formål, der ofte skiftede undervejs, og uklare opfølgninger, hvor status mere havde karakter af forløbsbeskrivelser end af vurdering af forløbet i forhold til formålet med indsatsen.¹⁴

Opsamlende kan man sige, at adskillelsen mellem bestiller og udfører har kræfter til at fremme klarheden i rollerne og klientens retssikkerhed, men ikke til at fremme en sammenhængende indsats. Dette kræver dialog og samarbejde og et redskab, der både er præcist, og som kan rumme dynamikken i arbejdet.

11 Wächter refereret i Egelund og Sundell (2001) s. 193.

12 Kokkinn (2005) s. 91-92

13 Guldager (2000)

14 Henriksen og Askjær (1996) s. 27-28 og 43

To verdener – to kulturer?

Når jeg sammenligner interviewene med henholdsvis rådgiverne og behandlerne træder der forskelle frem i deres forståelse af deres arbejde. Her har jeg forsøgt at sætte gruppernes udsagn op, så modsætningerne træder frem.

RÅDGIVERE	BEHANDLERE
Administration og tidspres fylder meget.*	Relationen til borgeren fylder meget.
Opfatter sig som bestillere. Behandlere skal ikke selv definere opgaven.	Opfatter sig ikke som "bare udføre-re". Rådgiver kan ikke definere opgaven.
Handleplaner er svære. Skal være konkrete, men ikke ind i metode.*	Handleplaner er for omfattende (brainstorm) eller for generelle.
Bruger ikke behandlere som sparingspartnere.	Har en anden (mere specialiseret) faglighed end rådgivere
Ønsker samarbejde, men har svært ved at sætte tid af.*	De hyppige rådgiverskift er anstrengende. Svært at få fat i rådgiverne.
Ønsker ikke (behandlings-)faglig diskussion, men at behandler melder tilbage i forhold til rådgivers (administrative) behov	Ønsker tilgængelighed, personkendskab, et ansigt på, personale-møder.
Ønske om, at behandlerne tager fra.	Ønske om mere kendskab til hinanden

*) udelukkende eller overvejende fra intern rapport.

Man kan betragte disse forskelle i lyset af Scheins definition på organisationskultur som:

"Et mønster af grundlæggende antagelser, der er opfundet, opdaget eller udviklet af en bestemt gruppe, samtidig med at den lærer at klare sine problemer i forbindelse med ekstern tilpasning og intern integration".¹⁵ Det er ikke vanskeligt at sætte i hvert fald en del af forskellene i forbindelse med ekstern tilpasning til de forskellige funktioner og arbejdsbetingelser, de to grupper har.

Den udvikling, der har været i løbet af de senere år, med øget ekstern kontrol i form af krav til dokumentation, standardisering og metodestyrelse, har i første omgang ramt rådgivernes område. På denne baggrund kan det give mening, at rådgiverne har nogle grundlæggende antagelser om, at samarbejdet skal være mere instrumentelt, i form af at behandlerne melder tilbage i forhold til rådgivernes administrative krav (at behandlingen er startet, tilsender statusrapport m.m.) - men at dette ikke skal være mere end højst nødvendigt.

Behandlerne er på den anden side dem, der får en tættere kontakt til familierne med alt, hvad dette indebærer. Det er dem, der skal opbygge en relation, så de kan omsætte handleplanens mål i en forandring i samarbejde med familierne.

¹⁵ Citeret fra Christensen (2008)s. 168

Gensidigt kendskab og tillid

Betydningsfulde elementer i samarbejdet er gensidigt kendskab og tillid. På baggrund af Luhmanns tanker om tillid som et vigtigt fundament i en global tid, hvis samarbejde skal lykkes, påpeger Strøier¹⁶ om samarbejde mellem forskellige institutioner, *"I dag er man i meget høj grad afhængig af tillid til systemer, som man arbejder sammen med, men ikke nødvendigvis har særlig tætte samarbejdsrelationer til."* En forudsætning for tillid er et vist kendskab til de andre. Hvis ikke det er til stede, kan man ifølge Strøier *"være sikker på at de store globale samarbejdsstrukturer avler paranoia, mistænksomhed og fjendtlighed"*. Her er det hendes sammenkobling af kendskab – tillid – samarbejde, der er interessant. Har rådgiverne og behandlerne kendskab og tillid til hinanden? Der er generelt en tilkendegivelse i behandlerinterviewet omkring rådgiverne, at *"de gør det så godt, de kan"*. Hos behandlerne kan man iagttage et reelt manglende kendskab, som alligevel ikke giver sig udtryk i mistillid. På baggrund af rådgiverinterviewet kan det derimod se ud til, at der hos rådgiverne udover elementer af manglende kendskab også forekommer mistillid til behandlerne.

Differentiering og koordinering

Socialcenterets støtte til udsatte børn er altså på godt og ondt adskilt i to suborganisationer.

Differentiering kan medføre en risiko for suboptimering, d.v.s. at hver del af organisationen fokuserer på netop sin del af opgaven frem for helheden. Anskuet fra denne vinkel kunne man antage, at rådgivernes interesse var at komme af med sagerne hurtigst muligt og med mindst muligt bøvl. Det "nemmeste" er at foreslå en intern foranstaltning.¹⁷

Behandlernes interesse kunne være at prioritere de lette sager og dem med størst chance for succes¹⁸. Desuden mener den etablerede organisationsforskning,¹⁹ at offentlige organisationer altid vil prøve at opnå størst mulig autonomi i forhold til omverdenen. Jo mere de to suborganisationer opfatter sig som adskilte fra hinanden, vil der være en tendens til, at de søger at bevare relativ autonomi overfor hinanden.

Jacobsen og Thorsvik oplister en række koordineringsmekanismer.²⁰ Sammenfattende kan man konkludere omkring koordineringsmekanismer, at differentieringen medfører et behov for koordinering. Der koordineres overordnet via standardisering af viden og standardisering af arbejdsopgaver. Der er ikke tegn på nævneværdig koordinering via fælles normer eller mulighed for forbindelser mellem grupperne, så samarbejdet er i en vis grad overladt til gensidig tilpasning.

Magt, position og konflikt

Når samarbejdet i høj grad er overladt til de enkelte rådgivere og behandlere, får deres positioner betydning for deres handlemuligheder. Det kan benævnes som et relativt magtforhold. Jacobsen og Thorsvik: *"Magt og konflikt er en integreret del af*

16 Strøier (2000)

17 Dette er også beskrevet af Ebsen et al. (intet årstal)

18 Winter (2005)

19 Ifølge Mallander (1999) s. 163

20 Jacobsen og Thorsvik (2008) s. 76

alle formelle organisationer. At tro, at man kan undgå konflikt, er en illusion eftersom mennesker, der arbejder med forskellige opgaver, har forskelligt ansvar og er medlemmer af forskellige subkulturer, ofte vil have forskellige interesser."²¹. Her vil der imidlertid ikke blive sat fokus på de individuelle positioner og magtforhold, men på de positioner, som aktørerne får i kraft af deres gruppetilhørsforhold.

Ifølge Gitte Haslebo er magt "snarere forbundet med en persons organisatoriske vilkår og autonomi end med kontrol og dominans over andre organisationsmedlemmer".²²

Dette står i modsætning til Webers klassiske definition af magt som evnen til at få sin vilje igennem over for en andens vilje. Det er interessant i forhold til denne undersøgelse, fordi det netop ser ud til at handle mere om de to gruppers autonomi end om deres kontrol over hinanden.

Hvad giver magt?

Jacobsen og Thorsvik opregner en række baser for magt i organisationer²³, der også bygger på position.

- Hierarkisk position
- Kontrol over dagsordenen. Hvem er med?
- Kontrol over information. Manipulation via asymmetrisk eller ufuldstændig information.
- Kontrol over arbejdsopgaver – især de kritiske.
- Kontrol over socialiseringsprocesser. Introduktionen.
- Personlige ressourcer. Viden, sociale færdigheder, retoriske evner, ry.
- Alliancer og netværk med nogen, der kontrollerer andre magtbaser end en selv.

Med denne opdeling kan jeg sætte lys på relevante forskelle i de to gruppers position.

Sammenfattende kan man sige, at der er en modsætning mellem på den ene side gruppernes formelle magt ifølge BUM-modellen og kravet om konkrete handleplaner og på den anden side den reelle, der kommer af, at behandlerne har relativ autonomi over arbejdsopgaverne og en bedre position på baggrund af deres større kendskab til systemet²⁴. Dette kan være udgangspunkt for et godt samarbejde i den enkelte sag, men kan også medføre en tendens til "dekobling", hvor ingen af parterne har interesse i at investere energi i en konflikt, men hvor betingelserne for en frugtbar uenighed heller ikke får meget plads.

21 Jacobsen og Thorsvik (2008) s. 172

22 Haslebo, (2004) s. 123. Haslebo tager udgangspunkt i en socialkonstruktivistisk synsvinkel, og argumenterer hele vejen igennem mod den realistiske forståelse af de emner, hun beskæftiger sig med. Det burde ikke være foreneligt med perspektivet i denne undersøgelse. Jeg mener imidlertid, at hun argumenterer mod en meget positivistisk og lineær realisme, og at hendes socialkonstruktivisme udtrykker en cirkulær forståelse, som langt hen ad vejen er forenelig med mit perspektiv, om at strukturer giver aktørerne nogle handlemuligheder, der igen påvirker strukturerne.

23 Jacobsen og Thorsvik (2008) s. 155

24 Qua deres ofte højere ancienitet

Kerneopgaver og arbejdsglæde

En undersøgelse fra Center for arbejdsmiljø og arbejdsliv på RUC behandler det moderne arbejdes janusansigt, på den ene side selvledelse, på den anden side styrende standardisering.²⁵ Undersøgelsen finder, at en afgørende faktor for psykisk arbejdsmiljø og arbejdsglæde er muligheden for at udføre kerneopgaven. De forsøg på styring af det sociale arbejde, der har været i de senere år, er primært kommet til udtryk på rådgiversiden som bl.a. øgede krav til administration. Selvom administration fylder meget for rådgiverne, ser det ikke ud til, at rådgiverne opfatter administrationen som en del af kerneopgaven. En svensk undersøgelse målte i 1996, at socialarbejderne var mest tilfredse, når de var sammen med klienterne eller konsulterede kolleger og mindst tilfredse, når de lavede det skriftlige undersøgelsesarbejde og almen administration.²⁶

Opsamlende i forhold til adskillelsen af myndighed og foranstaltning kan man se tydeliggørelsen af rollerne som affødt primært af et ønske om økonomistyring. Samtidig har det dog også været svaret på en uheldig sammenblanding af hjælp og kontrol. Adskillelsen medfører i sig selv en udfordring for at få sammenhæng i indsatsen.

Adskillelsen bevirker, at der er forskellige kulturer og en ikke helt klar opfattelse af hinandens arbejdsbetingelser. Dette kan medføre mistænksomhed og fjendtlighed, men det kunne se ud til, at der i stedet bare er tale om en løsere kobling. Denne løsere kobling kan både tænkes på organisations- og på individuelt niveau. Det vil ikke fremme en dynamisk dialog, men så længe indsatsen alene overlades til behandleren, vil familien formentlig opleve sammenhæng.

Der kunne se ud til at være et behov for udvikling af tværgående forbindelser mellem myndighedsrådgivere og behandlere og fælles normer/kultur. Men koordinering tager tid – fra det, der opleves som kerneopgaven. Når der ikke er denne koordinering, overlades det til gensidig tilpasning i de enkelte sager.

Et spændingsfelt i samarbejdet er, hvem, der har ret til at definere opgaverne. Der ser ud til at være et misforhold mellem den formelle kompetence hos rådgiverne og den reelle kompetence, hvor behandlerne aktuelt har en stærkere position. Samarbejdet afhænger af den konkrete relation. Nogle gange vil det formentlig medføre en god dialog, og andre gange, at rådgiveren overlader opgavedefinitionen til behandleren. Det bliver sjældent til direkte konflikter, men i løbet af sagernes udvikling vil det vise sig som manglende sammenhæng, når der kommer opgaver, som rådgiveren igen skal ind i.

Der er stor personaleomsætning på rådgiversiden med den risiko for manglende sammenhæng, det i sig selv giver. Det kan hænge sammen med, at især rådgivernes arbejdsglæde er under pres, fordi de har mindre tid til kerneopgaverne. Begge grupper oplever, at der er for langt imellem dem. Især behandlerne ønsker en mere direkte kontakt til rådgiverne, hvad der kan være i modstrid med rådgivernes ønske om at beskytte sig mod flere opgaver, der tager deres tid. Behandlernes ønske kan være udtryk for, at den behandlingsmæssige faglighed har bedre kår på deres side og dermed bedre muligheder for en løbende, dynamisk tilpasning af mål og midler. Yderligere samarbejde vil i hvert fald på kort sigt stille endnu flere krav til, hvad

25 VIPs-projektet, 26.maj 2008

26 Egelund og Sundell (2001) s. 198

rådgiveren skal nå, og på længere sigt vil det udfordre behandlerne, der i et vist omfang ville skulle afgive privilegier i form af udstrakt autonomi.

Andre faktorerers betydning for samarbejdet?

Bidrag fra forskning tværfagligt samarbejde

Når adskillelsen mellem rådgivning og behandling kan sammenlignes med, at der er to organisationer i organisationen, bliver det interessant om forskning i tværfagligt samarbejde kan bidrage med noget til belysning af vanskelighederne med at overkomme snitfladen.

Egelund og Sundell peger på, at vanskeligheder for samarbejde kan stamme fra: Mangelfuld arbejdsledelse, revir-tænkning, modsætninger i faggruppernes arbejdsopgaver, bristende kontinuitet og kommunikation.²⁷

Grape advarer imod, at integrationsarbejdet mellem de samarbejdende organisationer kan slå om i alt for kraftig detaljeregulering. Han konkluderer bl.a. at smidighed i samarbejdet kræver handlefrihed og tillid mellem parterne.²⁸

Danermark og Kullberg²⁹ har sammenfattet en lang række evalueringer af tværfaglige projekter i forbindelse med deres egen undersøgelse. Deres centrale pointer er, at problemer ofte opstår som følge af grundlæggende forskelle inden for lovgivning, kundskabs- og forklaringsmodeller samt organisation hos parterne, og at mange af disse forskelle ikke kan påvirkes lokalt og på kort sigt.

Ud fra litteraturstudiet oplister de en række hæmmende og fremmende faktorer for samarbejde. De hæmmende er:

- vagt formulerede mål,
- forskellige kundskabstraditioner og professionelle mål,
- forskellige økonomiske interesser,
- forskellige organisatoriske strukturer,
- uklar ansvarsfordeling,
- asymmetrisk relation mellem de samarbejdende,
- forskellig etisk praksis,
- dårlig koordinering,
- høj personaleomsætning,
- stor arbejdsbelastning.

Det er interessant, at en stor del af disse faktorer er identificeret i forskelligt omfang i denne undersøgelse. De forskellige kundskabstraditioner og mål kan ses i uddannelsesforskelle og tendenser til forskellige syn på, om der er tale om – meget groft sagt – et problem, der skal løses, eller et tilbud om behandling. De forskellige økonomiske interesser kan ses i forhold til, at de to grupper begge opererer inden for en fast ramme, hvor de skal få ressourcerne til at række. Uklar ansvarsfordeling opleves af rådgiverne, og man kan se en vis konflikt om, hvem, der har retten til at definere opgaven. Asymmetrisk relation er der elementer af i forhold til BUM-modellen, men også i forskellene i anciennitet, hvor rådgiverne gennemgående er yngre i faget, og behandlerne har længere anciennitet. Stor arbejdsbelastning har begge grupper, men især rådgiverne oplever mangel på tid og er ramt af stor personaleud-

27 Egelund og Sundell (2001) s. 203

28 Grape (2006) s. 69

29 Danermark og Kullberg (1999)

skiftning. På baggrund af denne liste kan man desuden undre sig over, hvorvidt der egentlig er formuleret et fælles mål for indsatsen med de forebyggende foranstaltninger i Socialcenterets regi. Dette er jeg ikke bekendt med.

Tid

Tid er et tilbagevendende tema i interviewene i den interne rapport og udgør en del af baggrundsforståelsen i rådgivernes udsagn i det opfølgende interview. Det subjektivt oplevede sags- eller tidspres er vigtigt, fordi det er det, aktørerne handler ud fra.

Behandlerne oplever, at rådgivere er svære at få fat på, og en af deres løsninger er, som tidligere nævnt, at klare tingene selv. At undlade at gå tilbage til rådgiveren er jo også en måde at udmønte samarbejde på. Dette aflaster umiddelbart rådgiverne; men giver på den anden side også mulighed for manglende sammenhæng i indsatsen. Rådgiverne ønsker mere tid til kerneopgaverne. Der er tegn på, at de hermed mener kontakt til klienter, og ikke primært samarbejde med behandlerne. Dermed ville mere tid ikke nødvendigvis medføre mere samarbejde.

Handleplaner og undersøgelser

Handleplanen er det primære koblingsmedie mellem bestiller og udfører. Selvom behandlerne oplever undersøgelser og handleplaner som meget forskellige i kvaliteten, udgør de et udgangspunkt for deres arbejde, og de mangler dem, hvis de i enkelte tilfælde ikke foreligger.

Der fremsættes kritik af handleplaner i interviewene. Det er formen på handleplanen, der anses for problematisk, ikke handleplaner som arbejdsredskab som sådan.

Redskabet handleplan kommer til at fremstå som noget, der i nogle tilfælde ikke gavner sagen. Det tager tid og bliver noget fremmed for klienterne, men det skal bare laves for handleplanens egen skyld. Som en overflødig administrativ rutine. Rådgiveres og behandleres frustration kan risikere at slå over i uvilje mod samarbejdspartnerne, jf. citat fra en rådgiver i den interne rapport: *"Det er meget personafhængigt. Nogen gør hvad de bliver bedt om, andre udvikler ud fra rammen, og andre ser kun det første punkt i handleplanen."* - Denne risiko kan forstærkes af, at der ikke er det store kendskab til hinanden.

Kravet om udfærdigelsen af handleplaner kan aktørerne ikke løse lokalt og kortsigtet - det er på et andet niveau. Der kunne dog være et udviklingspotentiale i at forenkle handleplansskabelonen, så den i højere grad giver komplementære fordele og at udvikle de sociale relationer mellem myndighedsrådgivere og behandlere omkring det, der ikke kan ændres.

Personkendskab

"At have et ansigt på" er et udsagn, som vinder stor genklang i behandlerinterviewet.

"Det er jeg fuldstændig enig med jer i. Jeg synes, at i de sager, hvor jeg har fået et ansigt på og har fået kontakt med familierådgiveren, der har jeg jo meget større tendens til at ringe igen - og de sager, hvor jeg ikke har mødt vedkommende endnu, der trækker jeg den, der er større tendens til, at der måske aldrig bliver noget samarbejde."

"Hvis det er en, du kender eller har samarbejdet med før, så er det meget lettere at sende sådan en halv mail: hvordan gik det egentlig med mødet så, et eller andet. Hvis det er en ny en, så skal du ... nærmest skrive, hvorfor du spørger ... og ligesom formulere noget på en helt anden måde."

Dette underbygges af teori om "rig kommunikation".³⁰ En rådgiver beskriver det mere instrumentelt, når hun i forbindelse med rådgiverskift siger:

".. så er det som om, der er næsten behov for nye forventningsafstemninger, hvem har hvilke opgaver her, som man jo finder ud af i et samarbejde."

Rådgiverne synes, direkte adspurgt, ikke at de har behov for mere kontakt. Men når de beskriver det gode samarbejde, er de helt på linje med behandlerne: *"... når der er en afslappet holdning til, at selvfølgelig kan man ringe eller sende en mail, hvis der er et eller andet, man er i tvivl om."*

Det er interessant, at behovet for "et ansigt på" kun omtales af behandlerne. Det kan hænge sammen med, at rådgiverne må prioritere så hårdt i deres arbejdsopgaver, at sagen er "væk fra deres bord", når den er overgået til familiebehandlingen. Det kan også hænge sammen med en dekobling, da det alligevel i høj grad er behandlerne, der definerer arbejdsopgaverne. Eller det kan hænge sammen med personaleudskiftningen – rådgiveren er måske lige kommet eller er på vej væk.

Men hvis målet er en sammenhængende indsats over for klienterne, er det en dårlig eller kortsigtet strategi for rådgiverne ikke at prioritere også det uformelle kendskab til behandlerne. Det uformelle kendskab virker for behandlerne, det stemmer overens med anbefalingerne af "gode sociale relationer, kollegial ligeværdighed og en uformel mødekultur.

Tillid

Fra flere sider bliver der henvist til begrebet tillid, som et middel til koordinering³¹ og samarbejde.³² Tillid kan fremme sammenhold, fleksibilitet og i nogen tilfælde større effektivitet³³ - da man grundet tillid ikke behøver at bruge ressourcer på at efterprøve, om de andre gør det, de har sagt, de vil gøre. Det er anført, at tillid hænger sammen med en fællesskabskultur og med, at der har været en vis interaktion over tid. Så vidt jeg kan se, afhænger en sammenhængende indsats af, at der er dialog om problemforståelse, mål osv. Dialogen må udvikle sig løbende, og både rådgivers og behandlers syn på sagen er vigtige bidrag heri. Denne dialog kan ikke alene erstattes af tillid. Men tillid mellem parterne vil være meget fremmede for fleksibiliteten og selvfølgelig for arbejdsklimaet.

Derudover er der forskel på "blind" tillid, som også kan sammenlignes med at lukke øjnene, og tillid baseret på et grundigt kendskab til hinandens *"lovgivning, forklaringsmodeller og organisation"*.³⁴ En blind tillid vil risikere at medføre et tilbageslag for de forbedringer af klientens retssikkerhed, som adskillelsen af hjælp og kontrol har medført.

30 Jacobsen og Thorsvik (2008) s. 244

31 Jacobsen og Thorsvik (2008) s. 112

32 Grape (2006) s. 69), Strøier (2001), Jacobsen og Thorsvik (2008)

33 Jacobsen og Thorsvik (2008) s. 112

34 Danermark og Kullberg (1999)

Opsamling: De generative mekanismer

Der er mange faktorer i spil, hvoraf jeg her kun har behandlet nogle enkelte, der kunne se ud til at være problematiske, eller som der kunne være et udviklingspotentiale i. Danermark og Kullberg opstiller en liste over mekanismer, der fremmede samarbejdet. Her er det værd at bemærke, at en række af disse mekanismer: Pragmatisk holdning, at prioritere de praktiske løsninger frem for de ideologiske kontroverser, en kollegial ligeværdighed og en uformel mødekultur alle er forhold, der kom til udtryk i empirien.

Tid synes at være en nødvendig, men ikke tilstrækkelig faktor. Jo mere aktørerne er presset på tid, jo dårligere betingelser er der for samarbejde, men det er ikke ensbetydende med, at mere tid af sig selv ville blive omsat i bedre samarbejde.

Handleplanerne er i denne undersøgelse nærmest blevet set som en modvirkende mekanisme. I bedste fald anses de for tidsspilde. Der er dog også en risiko for, at frustrationen over handleplanerne kan slå over i frustration over selve samarbejdet. Det er dog her vigtigt at bemærke, at det er selve det dokument, handleplanen skal skrives i, det vil sige, at det er handleplanskonceptet, der står for skud, ikke selve ideen om handleplaner som sådan.

"Et ansigt på" er en mekanisme, der for behandlerne har stor betydning. Det er en forudsætning for uformel, rig kommunikation og for sociale relationer. Af hensyn til den dynamiske dialog, jeg tidligere har argumenteret for, må det også ses som afgørende, at aktørerne kan kommunikere med direkte tilbagemeldinger og tilpasning til hinanden. Når dette ikke lader til at betyde så meget for rådgiverne, kan det hænge sammen med, at rådgiverne forbinder et udvidet kendskab med yderligere tidspres. Ikke desto mindre må muligheden for rig kommunikation via et vist kendskab til hinanden og mulighed for ansigt – til – ansigt -relationer ses som en afgørende mekanisme for en sammenhængende indsats.

Tillid er et begreb, der er dukket op i en del af litteraturen, ikke direkte italesat af informanterne. Tillid fremmer ikke i sig selv den sammenhængende indsats, men fremmer dialogen som en forudsætning herfor.

Ud over disse faktorer har jeg været inde på betydningen af organisationskendskabet, altså i hvor høj grad, at aktørerne har et mere generelt kendskab til hinandens arbejdsbetingelser. Herunder kan man også anføre Danermark og Kullbergs punkter: Kendskab til ansvarsfordeling og kendskab til de forskellige kundskabstraditioner i de respektive organisationer. Kendskab til disse forhold kan modvirke mistænksomhed og fremme tillid og er således også en nødvendig, men ikke i sig selv tilstrækkelig mekanisme.

Konklusion

Mit mål med projektet var at identificere faktorer, der har betydning for de professionelle samarbejde om en sammenhængende indsats.

Jeg har vist, at kommunens valg af "modificeret, dialogbaseret BUM-model" har til hensigt at fremme samarbejdet om en sammenhængende indsats, men at det dialogbaserede ikke er udfoldet og klart fra ledelsens side og derfor i høj grad er overladt til socialcentret eller de enkelte aktører selv at udmønte. Det kunne se ud til, at bestiller og udfører har hæftet sig ved forskellige dele af den dialogbaserede BUM-

model. Uoverensstemmelsen kan indebære en potentiel konflikt, der kan være hæmmende for samarbejdet.

Jeg har desuden påpeget, at det ser ud til, at der finder et unødigt dobbeltarbejde sted i form af, at sagerne analyseres både i rådgivningen og i behandlingen.

Den eksisterende opdeling af indsatsen i myndighed og foranstaltning medfører nogle virksomme kræfter. Adskillelsen i bestiller og udfører kan udfordre faglig selvforståelse, professionsinteresser og hidtidige privilegier. Begge parter bliver udfordret på deres faglige autonomi. Rådgivernes udfordring forårsages af en stor mængde af administrative regler og opgaver, og behandlerne udfordres i kraft af, at anbringelsesreform og BUM-model pålægger dem at være meget mere "udfører" af rådgivers detaljerede bestilling, end de har været vant til. Der ses en tendens til, at der opstår spændinger om, hvem der har retten til at definere opgaven med et misforhold mellem, at den formelle kompetence ligger hos myndighedsrådgiverne, medens den reelle kompetence aktuelt ser ud til at befinde sig hos behandlerne. Der er tegn på dekobling, men ikke entydigt, for der er også tegn på en pragmatisk holdning til samarbejdet og forsvar for egen faglighed og autonomi.

Desuden er der blevet fokuseret på andre betydningsfulde faktorer end selve adskillelsen, heriblandt handleplanerne, hvor empirien fremhævede, at de opleves som tunge at arbejde med. Af smidigere kommunikationsformer pegede informanterne på mail-systemet, og for behandlernes vedkommende især på den uformelle kommunikation. Herunder blev kendskabet til hinanden set som et vigtigt udgangspunkt. Denne faktor er også af øvrig samarbejdsforskning blevet betragtet som væsentlig. Rådgiverne var optaget af, at kontakten skulle tjene et (direkte) formål, og ikke tage for meget tid. Samarbejdet vanskeliggøres af tidspres, men omvendt er det ikke givet, at mere tid i sig selv ville fremme samarbejdet.

Hvad fremmer, hvad hæmmer?

- Tidspres hæmmer samarbejdet om den sammenhængende indsats.
- Manglende enighed om snitfladen kan medføre konflikter, der hæmmer samarbejdet.
- Dekobling kan lette arbejdet, men hæmmer den sammenhængende indsats.
- Rådgiverskift hæmmer den sammenhængende indsats.
- Visitationsproceduren, som den foregår gennem lederne og gennem papirsager, hæmmer en sammenhængende indsats.
- Det dialogbaserede, modificerede i BUM-modellen ville sandsynligvis fremme den sammenhængende indsats, men er ikke implementeret i den faktiske snitflade.
- Handleplanerne i deres nuværende udformning genererer meget utilfredshed, der kan slå over i utilfredshed med samarbejdspartnerne.
- Skriftlighed omkring planer og opfølgning fremmer den sammenhængende indsats, men kan ikke stå alene.
- Personkendskab fremmer tillid og dialog og dermed den sammenhængende indsats.
- Kendskab til hinandens organisation, kundskabstraditioner og arbejdsbetingelser fremmer.
- En kultur omkring at bruge, men ikke misbruge, kommunikationskanalerne fremmer samarbejdet.
- Pragmatiske løsninger og gensidig tilpasning fremmer samarbejdet.

Diskussion og perspektivering

Hvordan kan samarbejdet kvalificeres?

På baggrund af arbejdet med projektet vurderer jeg, at samarbejdet om en sammenhængende indsats ville kunne kvalificeres af følgende tiltag:

- Det er et ledelsesansvar at gøre snitfladen og det dialogbaserede mere tydeligt. Tydeliggørelse af rollerne – i samarbejde med henholdsvis rådgivere og behandlere. Se på ansvarsfordeling, dobbeltarbejde og visitationsprocedure. Dette kunne f.eks. indebære bedre mulighed for, at behandlernes faglighed kom ind på et tidligere tidspunkt i handleplansarbejdet med respekt for rådgiverens overordnede myndigheds- og bestilleransvar.
- Udvikling af fælles retningslinjer for, hvad en intern forebyggende foranstaltning kan og skal, så der bliver et fælles grundlag for prioritering af sagerne.
- Større kendskab til hinandens arbejdsbetingelser og holdninger til samarbejdet, f.eks. ved en eller anden form for gensidig deltagelse i hinandens sagsmøder.
- Inddrage denne viden i introduktionen af nye medarbejdere som grundlag for hurtigt at kunne opbygge tillidsfulde samarbejdsrelationer.
- Udvikling af bedre sociale relationer gennem tværgående forbindelser, f.eks. lejlighedsvis fælles personalemøder eller -arrangementer. Men det er samtidig vigtigt, at større kendskab og tillid ikke indebærer et tilbageslag for de forbedringer af klientens retssikkerhed, som adskillelsen af hjælp og kontrol har medført.
- Tiltag må ikke medføre mere "styrende standardisering" eller tidspres. Tværtimod er der grund til også på andre områder at se på, hvor unødvendige tidsrøvere og administrative krav kan elimineres. Undgå unødvendige møder og unødvendigt faste procedurer.
- At udvikle handleplanskonceptet til et mere dynamisk redskab med henblik på tidsbesparelse for rådgiver og anvendelighed for behandler. Forenkling f.eks. ved en sammentænkning af undersøgelse – handleplan - familiekontrakt.

Denne undersøgelses anbefaling af at give større mulighed for personkendskab, kendskab til hinandens organisation og arbejdsbetingelser, fælles normer og faglige mål for centrets indsats, er rettet mod at give større sammenhæng i indsatsen. Det vil på kort sigt kræve ressourcer især i form af tid.

Men samtidig er der også mange andre krav, der skal opfyldes: Overholdelse af de lovgivningsmæssige krav i myndighedsområdet, styring af økonomien, personalepolitiske krav og meget andet. Jeg er ikke blind for disse andre krav, men her har fokus været på sammenhæng i indsatsen overfor familierne. I betragtning af det pres, der er på det sociale arbejde, er den eneste vej frem nok at se på, hvor der kan opnås komplementære fordele.

Litteratur

- Ackroyd, Stephen (2004):** Methodology for management and organisation studies: Some implications of critical realism. I: Fleetwood, Steve & Ackroyd, Stephen (red.): Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies. London and New York: Routledge, s. 137-163.
- Andersen, Svend Aage (2007):** Kritisk realisme som perspektiv i socialt arbejde – en introduktion og forskningsoversigt. Århus, Den Sociale Højskole
- Bundesen, Peter og Falcher, Anette (red) (2008):** Dokumentation og evaluering i socialt arbejde. Kbh., Columbus.
- Christensen, Allan (2008):** Organisationskultur. I: Bømler, Tina (red): Sociale organisationer i en omstillingstid, 3. udg., Kbh., Hans Reitzel
- Dahl, Hanne Marlene (2005):** Fra en klassisk til en (post?)moderne opfattelse af professioner? I: Eriksen, Tine Rask og Jørgensen, Anne Mette (red.): Professionsidentitet i forandring. Kbh., Akademisk Forlag
- Danermark, Berth og Kullberg, Christian (1999):** Samverkan: välfärdsstatens nya arbetsform. Lund, Studentlitteratur
- Ebsen, Frank et al.(?):** Myndighed og leverandør i socialforvaltningens arbejde med børn med særligt behov for støtte. Bestillere og BUM-model. Udkast til artikel, i kopi.
- Ebsen, Frank, Henriksen, Jesper og Rieper, Olaf (2003):** Hænger det sammen? Sammenhængen i indsatsen for mennesker med hjemløshed, misbrug og/eller sindslidelse som problem. Kbh., AKF Forlaget
- Egelund, Tine og Sundell, Knut (2001):** Til barnets bedste: undersøgelser af børn og familier / en forskningsoversigt. Kbh., Hans Reitzel
- Ejrnæs, Morten (2006):** Faglighed og tværfaglighed: vilkårene for samarbejde mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere. 2. udgave, Kbh., Akademisk Forlag
- Ejrnæs, Morten og Guldager, Jens (2008):** Helhedssyn og forklaring. Akademisk forlag. Kap
- Grape, Ove (2006):** Domänkonsensus eller domänkonflikt? I: Blom, Björn, Grape, Ove og Johansson, Roine (2006): Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer. Lund, Studentlitteratur, 2006
- Guldager, Jens (2000):** Nogle tanker om forskning i eller af socialt arbejdes metoder. I: Socialvetenskapelig Tidsskrift Nr. 4. s. 327-344
- Haslebo, Gitte (2004):** Relationer i organisationer. Dansk Psykologisk Forlag, s. 121-140
- Henriksen, Kirsten og Askjær, Pia (1996):** En undersøgelse af indsatserne konsulentfunktionen og familieenhed i familieafdelingen på Center Nord. I kopi.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan (2008):** Hvordan organisationer fungerer. Indføring i organisation og ledelse. 2. udg. Kbh., Hans Reitzel
- Jensen, Mogens Kjær (1991):** Kvalitative metoder i anvendt samfundsforskning. Kbh., SFI
- Jespersen, Peter Kragh (2008):** De professionelle, fagbureaukratiet og omstilling i den offentlige sektor. I: Bømler, Tina (red): Sociale organisationer i en omstillingstid, 3. udg., Kbh., Hans Reitzel
- Johansen, Helle (2009):** En profession i dialog med sit samfund. I: Socialrådgivning og socialt arbejde. Kbh., Hans Reitzel
- Johansson, Roine (2006):** Nyinstitutionell organisationsteori – från sociologi i USA till socialt arbete i Sverige. I: Blom, Björn, Grape, Ove og Johansson, Roine (2006): Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer. Lund, Studentlitteratur, 2006
- Johansson, Thomas (2007):** Mødets mange ansigter, når de professionelle møder klienterne. I: Meeuwisse, Anna, Swärd, Hans og Sunesson, Sune (red.): Socialt arbejde – en grundbog. 2. udg. Kbh., Hans Reitzel
- KL (2006):** Den modificerede BUM-model - Nye udfordringer på social- og sundhedsområdet Kbh. d. 16. maj 2006
- Kokkinn, Judy (2005):** Professionelt socialt arbeid, 2. Udgave, Oslo, Universitetsforlaget
- Kristiansen og Krogstrup (1999):** Deltagende observation. Introduktion til en samfundsvidenskabelig metode. Kbh., Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, Steinar (1997):** Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview. Kbh., Hans Reitzel
- Launsø, Laila og Rieper, Olaf (2005):** Forskning om og med mennesker: forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning. 5. udgave, Kbh., Nyt Nordisk Forlag
- Lauvås, Kirsti og Lauvås, Per (2006):** Tværfagligt samarbejde: perspektiv og strategi. 2. udgave, Århus: Klim
- Mallander, Ove (1999):** Samarbejde. I: Denvall, Verner og Jacobson, Tord (red.): Hverdagsbegreber i socialt arbejde: ideologi, teori og praksis. Kbh., Hans Reitzel s. 161 – 190
- Mik-Meyer, Nanna og Villadsen, Kaspar (2007):** Magtens former, sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren. Kbh., Hans Reitzel
- Nygaard, Claus (2005):** Kritisk realisme som paradigme for forskning i forretningsrelationer. I: Nygaard, Claus, (red.): Samfundsvidenskabelige analysemodeller, Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur, s. 45-71.
- Ramian, Knud (2006):** Casestudiet i praksis. Århus, Academica
- Seemann, Janne (1996):** Når organisationer skal samarbejde. Distriktspsykiatri på tværs af professioner, sektorer og politiske niveauer. Kbh., Munksgaard

Steenstrup, Johanne (2002): Familieerfaringer: 3. delrapport i evaluering af den forebyggende indsats over for børn og unge / Forskningsgruppen om børn, unge og familier. Kbh., SFI

Stokes, John (2003): Institutionel kaos og personlig belastning. I: Obholzer, Anton og Roberts, Vega Zagier: Det ubevidste på arbejde, fra arbejdspress til arbejdsglæde. Virum, Dansk Psykologisk Forlag, s. 177-188

Strøier, Vibe (2000): Tingmødet: Organisationsudvikling i socialpsykiatrien. I: Larsen, Henrik Dybvad (red.): Når rejsen er målet. Kbh., Videnscenter for Socialpsykiatri

Thagaard, Tove (2004): Systematik og indlevelse – en indføring i kvalitativ metode. Kbh., Akademisk forlag

Winter, Søren (2005): Implementering og effektivitet Århus, Systime Academic

Hjemmesider:

DS: Rapport om tidsundersøgelse på børneområdet

http://www.socialrdg.dk/Files/Filer/Publikationer/Rapporter/Rapport_om_tidsundersogelse_pa_borneomradet_marts_2008.pdf

Håndbog om anbringelsesreformen, afsnit 10: - Beslutningsprocessen i myndighedsudøvelsen:

<http://anbringelsesreformen.servicestyrelsen.dk/wm140593>

Diverse interne dokumenter, foreligger i kopi.

Empowermentevaluering af projekt TripleU - Unge, Udvikling og Uddannelse

Af Helene Wendel Eriksen og Vicki Byskov Damberg - Januar 2009

"De, som taler om lige muligheder, glemmer at sociale spil... ikke er retfærdige spil". Bourdieu, Pierre.

Resume

Målsætningen med vores bachelorprojekt har været at foretage en forundersøgelse af Projekt TripleU for at kunne udarbejde et design til en empowermentevaluering. Vi vil i denne artikel på baggrund af vores målsætning give en kort fremstilling af, hvad er evaluering, hvad er TripleU, og hvordan arbejdes der med de unge, hvorfor er unge uden uddannelse et problem, hvad kendetegner målgruppen i TripleU, og endelig vil vi give et bud på, hvordan evalueringen kan tilrettelægges.

Opgavens videnskabsteoretiske tilgang tager afsæt i kritisk teori kombineret med en fænomenologisk metodetilgang.

Formålet med vores bachelorprojekt og anvendelse af empowermentevaluering er at sætte de unge i førersædet samt at supplere den eksisterende indsats i Projekt TripleU med denne evalueringsform.

Indledning

Ifølge undervisningsministeriet gennemfører 16 pct. af en ungdomsårgang ikke en ungdomsuddannelse, og hele 25 pct. får ikke en kompetencegivende uddannelse. Den politiske bevågenhed for unges valg og fravalg af uddannelse er massiv, og i juni 2006 indgås der bred politisk aftale om en øget prioritering af den enkelte unges uddannelsesniveau. Ambitionen er, at mindst 85 pct. af alle unge skal have en ungdomsuddannelse i 2010 og mindst 95 pct. i 2015. Desuden skal mindst 50 pct. have en videregående uddannelse i 2015.

Flere empiriske undersøgelser dokumenterer imidlertid, at mulighederne for at opnå uddannelse udover grundskolen ikke er ligeligt fordelt i befolkningen, og at forældrenes uddannelsesniveau og erhvervsmæssige placering i samfundet er afgørende for det uddannelsesniveau, som børnene opnår. Niels Ploug, forskningschef ved Socialforskningsinstituttet, mener, at *"den forskningsmæssige udfordring bliver at finde forhold, der kan forklare, hvorfor en bevidst satsning på lighed gennem afskaffelse af fattigdom og satsning på uddannelse ikke har ført til et samfund med lige chancer for alle."*¹

I dag findes der mange bud på, hvordan de unge bryder den ulige fordeling i uddannelsessystemet, men ingen ved reelt, hvad der virker. Selvom der synes at være enighed om, at der er en forskel på de unges chance for at opnå en uddannelse, er der derimod ikke enighed om, hvad der betinger denne forskel, og hvad der kan gøres ved det. Venstre vil afsætte 10 mio. kr. til et toårigt forskningsprojekt, der skal undersøge, hvad der virker bedst, når det kommer til at mindske uligheden på

1 Ploug (1999)

skolebænken. Partiet ønsker at gå fra de enkelte succes historier til en national handlingsplan.

I Århus Kommune ser rådmand Gert Bjerregaard det lokale udviklingsprojekt, TripleU, Unge, Udvikling og Uddannelse, som et skridt på vejen til at opfylde regeringens mål om ungdomsuddannelse til 95 pct. af en årgang. TripleU omtales i Århus Stiftstidende d. 7.4.2008 som det mest vellykkede projekt for unge i Århus, og lederskribenten i samme avis skriver d. 18.4.2008, at det vil være fremragende, hvis succesen med TripleU kan overføres til andre områder.

Projektet TripleU tilbyder unge mellem 18 og 25 år en målrettet indsats, der skal hjælpe dem i gang med enten uddannelse eller beskæftigelse. I projektet arbejdes der ud fra et anerkendende værdigrundlag, hvor fokus er rettet mod de unges ressourcer, og der tages afsæt i de unges egne drømme for fremtiden. Denne tilgang ser ud til at være yderst givende, da TripleU har stor succes med at bringe de unge i beskæftigelse og uddannelse. Vi blev nysgerrige og ønskede at vide mere om TripleU og fandt, at projektet kunne danne en spændende ramme for udarbejdelse af vores bachelorprojekt.

Vi mente, at det ville være interessant at inddrage de unge, der er tilknyttet projektet og høre deres vurdering af projektets succes. Vores overvejelser gik på, om man ved at tilrettelægge en evaluering, der bygger på empowermenttanken, kunne give de unge adgang til selv at formidle deres problem- og løsningsforståelse og derved inddrage de unge i evalueringen og udviklingen af egne aktiviteter. På den måde ville det være muligt at få en vurdering af indsatsen i TripleU, hvor kriterierne udarbejdes af de unge selv. Empowermentevaluering fokuserer på inddragelse af deltagerne, her de unge, og deres ressourcer og bygger desuden på en antagelse om, at mennesker har ret til at blive hørt og til at kontrollere deres eget liv. Dette gør, at vi umiddelbart finder denne evalueringsform i overensstemmelse med det eksisterende metodegrundlag i TripleU.

Desuden bygger empowermentevaluering på en grundlæggende antagelse om, at menneskers problemer aldrig kan forstås alene som private eller personlige, men skal ses i sammenhæng med omverdenen i bred forstand.² De to tilgange, der bringes i spil i opgaven, er i høj grad i overensstemmelse med vores egen grundlæggende problemforståelse og menneskesyn, og dette har været en væsentlig drivkraft i udarbejdelsen af vores bachelorprojekt.

Vi tror på, at en empowermentevaluering kan give en unik viden om, hvad det er TripleU gør, som resulterer i den gode succesrate, projektet har opnået, og at denne viden kan bruges i andre lignende projekter og tiltag for unge uden uddannelse. Vi mener desuden, at empowermentevaluering kan medtænke de samfundsmæssige strukturer, som vi mener, udgør en barriere for opnåelse af visionen om uddannelse for 95 pct. af alle unge i 2015.

Målsætning

Vores målsætning for bachelorprojektet er at foretage en forundersøgelse af TripleU som afsæt for udarbejdelse af et design til en empowermentevaluering, der kan indsamle viden om brugernes (de unges) syn på projektet.

2 Webhåndbog i brugerinddragelse

I denne artikel beskrives følgende områder som baggrund for at opfylde denne målsætning:

- 1.0 Videnskabsteoretiske overvejelser
- 2.0 Hvad er empowermentevaluering?
- 3.0 Hvad er TripleU, og hvordan arbejdes der med de unge?
- 4.0 Hvorfor er unge uden uddannelse et problem?
- 5.0 Hvad kendetegner målgruppen i TripleU?
- 6.0 Hvordan skal evalueringen af TripleU tilrettelægges?

1.0 Videnskabsteoretiske overvejelser

Vi tager udgangspunkt i Frankfurterskolens videnskabsteoretiske grundideer, som udspringer af kritik af den traditionelle videnskab, primært den positivistiske tradition, der insisterer på, at videnskaben skal sætte skel mellem kendsgerninger og værdier, således mellem *er* og *bør*. Den kritiske teori mener, at dette videnskabsideal er ødelæggende og får det til at se ud som om, det eksisterende samfund er det eneste mulige. Opgaven for den kritiske samfundsvidenskab er således ikke kun at beskrive og forstå sociale fænomener og sammenhænge, men også at vurdere og tage kritisk stilling til de eksisterende samfundsforhold. I tilgangen ligger der en emancipatorisk erkendelsesinteresse, hvor det er videnskabens opgave at påvise og modarbejde undertrykkelse af enkeltindivider eller grupper i samfundet.³

Vores sigte med en empowermentevaluering er forandring, udvikling og emancipation af de unge, og vi forholder os kritisk til uddannelsesinstitutionernes rolle i den ulige fordeling af chance for at opnå uddannelse, og vi bevæger os derfor videre end det deskriptive niveau. Empowermentevaluering består af både empowermentproces og empowermentresultat, hvor processens formål er opnåelse af kontrol og nødvendige ressourcer samt en kritisk forståelse af egen formåen og omgivelsernes betydning. En kritisk indgangsvinkel kan bidrage til, at de unge opnår indsigt i, hvordan deres habitus vil kunne anskues som et produkt af det sociale felts historie og de erfaringer, de har akkumuleret i en bestemt livsbane i et givet socialt underfelt.⁴ Menneskesynet inden for kritisk teori er, at alle menneskers handlinger er bestemt af faktiske forhold og de praktiske muligheder frem for ideer og ideologier. Mennesket betragtes som et produkt af sin tid, og samspillet med samfundet anses som dynamisk, hvor mennesket er et produkt af samfundet, men samfundet er ligeledes menneskeskabt. Samfundet anskues som et hele, og mennesket er som et "menneske-i-fællesskabet" dvs. kollektivistisk.⁵ Vi finder, at kritisk teori kan tilbyde betragtninger på et dialektisk forhold mellem individ og struktur⁶ uden et deterministisk syn på hverken samfund eller individ.

Idet vi har valgt en kritisk indgangsvinkel i vores opgave, har vi derfor fravalgt at koncentrere os om de subjektivistiske perspektiver, der ser sociale problemer som udtryk for *sociale konstruktioner skabt af pressionsgrupper, der succesfuldt har hævdet, at der eksisterer en situation, som er problematisk eller skadelig.*⁷ I social-

3 Jacobsen (1999) s. 194-200

4 Fuglsang og Olsen (2004) s. 244-250

5 Boolsen (2006) s. 40

6 Henriksen (2008) s. 33

7 Meeuwisse og Swärd (2004) s. 81

konstruktivismen anses viden og erkendelse som konstruktioner, der aldrig kan være direkte afspejlinger af virkeligheden, men altid er en fortolkning af denne.⁸ Der er således også tale om forhold, der befinder sig uden for fænomenet selv, der bliver afgørende for, om det pågældende fænomen opfattes og behandles som et socialt problem og ikke fænomenet i sig selv. Selvom fokus flyttes fra *afvigeren* til omgivelserne, så tilkendes samfundsstrukturen, uligheden og klassefordelingen ingen plads i denne form for analyse.⁹ En socialkonstruktivistisk tilgang kan give os et indblik i, hvordan ulighed som problem optræder og forstås i det danske samfund, og den vil kunne afdække andres ontologiske antagelser om uddannelsesproblematikken. Vi finder dog ikke, at den kan bidrage til at belyse årsagen til den ulige fordeling af uddannelsesmulighederne for unge i Danmark, hvilket vi mener, er nødvendigt at afdække, hvordan vi som samfund kan skabe lige muligheder og ikke kun lige betingelser for alle unge.

2.0 Hvad er empowermentevaluering?

Empowermentevaluering er en forholdsvis ny evalueringsform, der kobler evaluering, læring og metodeudvikling, og som udspringer af idéer inden for lokalsamfundsudvikling og aktionsforskning.¹⁰ Evalueringsformen giver mulighed for at inddrage processerne - og ved at rette fokus på disse processer får vi en viden, der omhandler det, der sker imellem input og outcome.

Empowermentevaluering adskiller sig fra *top-down* orienterede evalueringstilgange, hvor mål og kriterier for projektet og deres evaluering fastlægges oppefra af politikere eller de økonomiske beslutningstagere. Der er i stedet tale om en evalueringstilgang, der har en *bottom-up* tilgang, hvor formulering af mål og kriterier for evalueringen tager udgangspunkt i de involverede brugeres egne visioner, mål og problemopfattelser.¹¹ Empowermentevaluering sætter fokus på inddragelse og giver deltagerne, i vores tilfælde de unge i TripleU, stemme, og derfor skal de unge blandt andet skal være med til at definere evalueringsgenstanden. Disse værdikriterier genereres undervejs i evalueringsprocessen.

Anvendelsen af empowermentevaluering er forbedringsorienteret og giver mulighed for udviklingen af den enkeltes livspotentiale samt kvalificering af indsatsen på baggrund af brugernes vidensinput.¹²

Empowermentevalueringens hovedformål er at styrke de involveredes varetagelse af egne interesser, og evaluator er i denne evalueringsform alene solidarisk med de aktører, der er aktivt involveret i processen.¹³ Igennem empowermentevalueringen forventes der at ske en frigørelse, ved at deltagerne bliver involveret i evaluering af egne aktiviteter, som kan føre til, at de omdefinerer egen situation og ser større handlerum og nye bedre sociale roller, eller ved at der skabes bevidsthed om strukturelle forudsætninger for egne handlinger.¹⁴ Der ligger således en emancipatorisk vurdering, der stiler mod, at evalueringen tjener dem, der har mindst magt i den

8 Fuglsang og Olsen (2004) s. 351

9 Meeuwisse og Swärd (2004) s. 81

10 Larsen og Krogstrup (2001) s. 181

11 Dahler-Larsen og Krogstrup (2001) s. 200-201

12 Krogstrup (2006) s. 162

13 Larsen og Krogstrup (2001) s. 184

14 Larsen og Krogstrup (2001) s. 181

evaluerede kontekst som et aktiv for empowerment og sociale forandring.¹⁵ En væsentlig sondring i empowermentevaluering står mellem empowermentprocesser og empowermentresultater.

Empowermentprocessens formål er opnåelse af kontrol, opnåelse af nødvendige ressourcer og kritisk forståelse af egen formåen og omgivelsernes betydning. Empowermentresultatet er udtryk for resultatet af empowermentprocesser, f.eks. at der sker en læring og udvikling mod højere grad af målrealisering.¹⁶ Antagelsen er, at ethvert menneske har sine individuelle specielle kompetencer, interesser og behov, som fortjener en chance i sig selv. Tanken er, at mennesker fortjener en ligeværdig mulighed for at udtrykke deres unikke potentiale. En forudsætning for, at et menneske kan tage ansvar for eget liv er, at det selv har haft mulighed for at formulere præmisserne for dette. Inddragelse i en sådan proces må nødvendigvis, hvis der skal være tale om en fair chance, tage udgangspunkt i det enkelte menneskes kapacitet med hensyn til at foretage valg, afklare sine selvdefinerede behov og interesser.¹⁷

Præmissen for gennemførelse af empowermentevaluering er således baseret på en menneskeforståelse, der betragter individet som dynamisk og værende i stand til at udvikle evnen til at ændre betingelserne for eget liv. Evaluator har en understøttende og vejledende rolle snarere end rollen som forsker og formidler af resultater. Vigtigheden i, at evaluator besidder dette menneskesyn er af afgørende betydning for evalueringen. Det dynamiske syn på mennesket behandles blandt andet af Mithaug.¹⁸

3.0 Hvad er TripleU, og hvordan arbejdes der med de unge?

TripleU er et målrettet gratis tilbud til unge mellem 18 og 25 år uden uddannelse ud over folkeskolen. Tilbuddet omfatter konkret støtte til unge i forbindelse med deres jobsøgning eller påbegyndelse af uddannelse og med mulighed for at følge den unge i op til to år fra indgåelse af aftale.¹⁹ TripleU er et udviklingsprojekt om unge, udvikling og uddannelse finansieret af Det Lokale Beskæftigelsesråd for Århus og Samsø. Projektet udspringer af et partnerskab mellem LO Århus og Den Sociale Højskole i Aarhus, som blev indgået i 2005.

LO Århus har erfaring fra arbejdet med de unge i målgruppen, virksomheder og arbejdssteder, hvor DSH-AA har viden omkring metodeudvikling, evaluering og formidling og implementering af resultater fra udviklingsprojekter. I projektperioden, der løber fra oktober 2006 frem til januar 2009, skal projektet samarbejde med 120 unge samt arbejde med metodeudvikling. Projektet skal medvirke til at synliggøre, gennembryde og afvikle de barrierer, der kan være for, at der kan ske en hurtig og koordineret indsats med de unge i hovedrollen ift. job og uddannelse. Projektet har desuden et mål om at medvirke til, at flere unge kan gennemføre en kompetencegivende uddannelse, der fører til beskæftigelse. Forløbene med de unge varetages af tre ungekonsulenter, som har ansvaret for samtaler, kontaktetablering, afklaring og match. Ungekonsulenternes baggrund herfor er forskellig og ser ud som følger: En

15 Larsen og Krogstrup (2001) s. 203

16 Fetterman m.fl. (1996) s. 4

17 Larsen og Krogstrup (2001) s. 203

18 Fetterman m.fl. (1996) kap. 11

19 Projektbeskrivelse af TripleU (2006)

socialrådgiver, en faglært smed senest ansat som faglig sekretær i Dansk Metal samt en udlært maskinarbejder og pædagog.

Projektidéen: Matche de unge med virksomheder, offentlige arbejdspladser og uddannelse gennem hurtig afklaring, opfølgning og især at sikre fastholdelse.

Formål: Målet er selvforsørgelse for de unge, ved at de kommer i job eller uddannelsesforløb, der fører til beskæftigelse.

Arbejdsgang: Individuelle samtaler, kontaktetablering, afklaring, match og en løbende tæt opfølgning.

Værdigrundlag:²⁰

- at værdsætte de unge for det, de er, og betragte alle som ligeværdige
- at anerkende de unges drømme
- at rette fokus mod de unges ressourcer
- at invitere til, understøtte og regne med, at den unge involverer sig

3.1 TripleU's metodisk grundlag – Appreciative Inquiry

TripleU's metodiske grundlag tager udgangspunkt i Appreciative Inquiry(AI), som betyder værdsættende samtale og bygger på en udviklingstænkning.

Definitionen af AI lyder: En metode til ønsket forandring, som identificerer det bedste af 'det, der er' for at forfølge drømme og muligheder i 'det, der kunne være'.

Dette illustreres i den såkaldte 4D model:



Der tages afsæt i det, som de unge har med sig af succeshistorier samtidig med, at den uddrager fremadrettede, brugbare erfaringer og læring af 'fejlskud'. Det er en teori og tilgang til ansvarliggørelse af den enkelte unge i forhold til eget liv og adskiller sig fra anden teori, der ofte er orienteret imod at løse problemer og rette fejl.²¹

20 Midtvejsevalueringen (2007) s. 5

21 Projektbeskrivelse af TripleU (2006)

4.0 Hvorfor er unge uden uddannelse et problem?

Ifølge SFI-undersøgelsen *Unge uden uddannelse*²² er der grundlæggende to forskellige sæt af forståelser af, hvad uddannelse er. Den instrumentelle forståelse indebærer opfattelsen af, at uddannelse er nødvendig for at få et givent arbejde, og at uddannelsen således kun er et middel til at nå målet. Argumentet for uddannelse er her, at hvis man ikke tager en uddannelse, vil man kun kunne få dårlige jobs. Denne opfattelse er især fremherskende blandt de unge, der aldrig går i gang med en uddannelse. De unge retter sig her typisk mod professionsuddannelserne, der giver nogle klare jobmæssige kvalifikationer. Selvrealisering er central i den anden forståelse af uddannelse, hvor uddannelsen vælges, fordi man brænder for det. Udviklingsprocessen er her central, og tidsaspektet er ikke vigtigt. Argumentet for at uddanne sig er her, at man vil opleve tomhed og mindreværd uden uddannelse. Denne opfattelse er den, der er dominerende i den nye samfundsmæssige forståelse af uddannelse.

Konsulenterne i TripleU har et klart indtryk af, at de unge i projektet finder uddannelse vigtig, men at de ofte foretrækker at starte ud med at arbejde, da de har et ønske om at tjene penge.²² De unge i TripleU er således præget af den instrumentelle forståelse af uddannelse, hvor denne kun er midlet til at opnå arbejde. På tidspunkter, hvor der er en øget efterspørgsel efter arbejdskraft, bevirker det, at de unge kan opnå målet om at få et arbejde uden at tage en uddannelse, og derved bliver uddannelsesaspektet nedtonet hos netop de unge, der er præget af den instrumentelle opfattelse af uddannelse.

5.0 Hvad kendetegner målgruppen i TripleU?

SFI-undersøgelsen kategoriserer de unge uden uddannelse i fire grupper, som alle har forskellige grader af kulturel og social kapital. Der angives i undersøgelsen, at besiddelse af en høj grad af de to kapitalformer er essentiel for at begå sig på arbejdsmarkedet eller udvise stabilitet i et uddannelses- eller læringsforløb. Det fremgår af undersøgelsen, at gruppen af unge er en differentieret gruppe, og at dette er utrolig vigtigt at have for øje, når vi skal tilrettelægge vores empowermentevaluering, fordi de konkrete metodiske redskaber, vi vælger at bruge, skal være i overensstemmelse med gruppens sammensætning.

5.1 De fire grupper af unge

De opgivende kendetegnes ved, at de har dårlig erfaring fra grundskolen, såvel fagligt som socialt. Gruppen har typisk oplevet mobning og er ofte ensomme, isolerede og kan være på kant med loven. De opgivende har ikke oplevet, at lærerne tog særligt hensyn til dem, eller at der blev sat ind overfor den mobning, de er blevet udsat for. Unge i denne gruppe har svært ved at se sig selv som værende i stand til at gennemføre en uddannelse. Forældrene har ingen eller kort praktisk uddannelse. *De opgivende har både en lav grad af social kapital og lav grad af kulturel kapital.* Ift. planlægning af evaluering er det væsentligt at medtænke, at *de opgivende* ofte vil være ordblinde, foretrækker at være og arbejde alene og vil helst gøre tingene på egen måde. Personer i denne gruppe vil også ofte have meget lavt selvværd og vil være usikre på egen formåen.

De praktiske kendetegnes ved, at de ikke har opnået et stort fagligt udbytte af skoleforløb, men har dog haft gode erfaringer med de praktiske og kreative fag. De har været glade for kammeraterne i grundskolen, og de fleste i denne gruppe har ople-

²² Midtvejsevalueringen (2007) s. 26

vet en god kontakt til lærerne. De praktiske vil ofte gerne have en håndværksmæssig uddannelse. Forældrene er ufaglærte eller har en kort praktisk uddannelse. *De praktiske har høj grad af social kapital, men lav grad af kulturel kapital.* Ift. planlægning af evaluering er det væsentligt at medtænke, at *de praktiske* typisk vil have svært ved at sidde stille og "glo", men at de er glade for praktiske og kreative måder at lære på. De har let ved at få venner og holder af at være sammen med andre mennesker og lægger stor vægt på at have det sjovt.

De vedholdende kendetegnes ved, at have haft det svært i grundskolen, ligesom *de opgivende* har de oplevet mobning og har få venskabsrelationer. De vedholdende har dog oplevet en vis succes ift. det boglige aspekt. Hovedvægten i denne gruppe er piger, der lever op til idealet om at være pligtopfyldende. Forældrene har typisk klaret sig dårligt i grundskolen og har ingen eller kort praktisk uddannelse. *De vedholdende har høj grad af kulturel kapital, men lav grad af social kapital.* Ift. planlægning af evaluering er det væsentligt at medtænke, at *de vedholdende* ofte er meget stille og har haft svært ved at indgå i venskabsrelationer

De flakkende kendetegnes ved at have klaret sig godt i grundskolen både fagligt og socialt. De har ofte oplevet et stort forventningspres fra omgivelserne, der sammen med psykiske kriser og/eller lyst til at dyrke kreative interesser har været afgørende for, at de ikke har fuldført en uddannelse. Forældrene har en kort eller mellemlang videregående uddannelse.²³ *De flakkende har både en høj grad af social kapital og høj grad af kulturel kapital.* Ift. planlægning af evaluering er det væsentligt at medtænke, at *de flakkende* typisk er glade for at læse og skrive. De er hurtigt opfattende og hurtigt arbejdende og keder sig, hvis tingene går for langsomt.

For at få et mere detaljeret billede af de unge i TripleU vil vi i det følgende sammenholde gruppefordelingen for henholdsvis unge i TripleU og de unge, der medvirker i SFI-rapporten.²⁴

De opgivende: 31 % i TripleU og 30 % i SFI

De vedholdende: 7 % i TripleU, og 20 % i SFI

De praktiske: 52 % i TripleU og 20 % i SFI

De flakkende: 10 % i TripleU og 30 % i SFI.

Det betyder, at TripleU's målgruppe fordeler sig anderledes end ungegruppen i SFI ved, at: *De opgivende* er næsten identiske grupper og udgør de unge, som både har en lav grad af kulturel og social kapital. *De vedholdende* udgør kun en tredjedel i TripleU ift. SFI - og det er de unge, der har en høj grad af kulturel kapital, men en lav grad af social kapital. *De praktiske* udgør godt halvdelen af de unge i TripleU, og denne gruppe er altså i TripleU langt større end ungegruppen i SFI. *De praktiske* er unge, der har en høj grad af social kapital, men en lav grad af kulturel kapital. *De flakkende* er til gengæld kun 10 pct. i TripleU mod 30 pct. i SFI. Det er de unge, der har både høj grad af social og kulturel kapital. Dette viser, at andelen i TripleU som har en høj grad af *social kapital*, udgør 62 pct. af de unge og 38 pct. med lav grad af social kapital. Andelen, der har en høj grad af *kulturel kapital*, udgør 17 pct. af de unge, og 83 pct. har lav grad af kulturel kapital.

Af de unge, der er interviewet i SFI-rapporten, er 24 pct. i arbejde, 16 pct. er arbejdsløse, sygemeldte eller på barsel og 60 pct. på produktionsskole eller i gang med en ikke kompetencegivende uddannelse. De unge, der starter i TripleU, er ikke i

23 Højmark (2003), Højmark og Pilegaard (2003) og Højmark og Pilegaard (2005)

24 Bilag 5

gang med en uddannelse eller i arbejde, og det kan være en medvirkende forklaring på forskel i sammensætning af ungegruppen i henholdsvis TripleU og SFI's *Unge uden uddannelse*. En forklaring på den anderledes sammensætning kan også søges i projektets stærke tilknytning til arbejdsmarkedet, der således tiltrækker gruppen af de praktiske, der har sociale kompetencer til at indgå i arbejdsmarkedets fællesskab og ser TripleU som døråbner.²⁵

6.0 Hvordan skal evalueringen af TripleU tilrettelægges?

Til at udfærdige vores endelige design for denne empowermentevaluering, herunder det metodiske grundlag for indsamling af data, har vi valgt at udarbejde en evalueringsplan. Vi har som tidligere beskrevet ikke gennemført selve evalueringen, men designet er beskrevet i vores bachelorprojekt, der sammen med vores forundersøgelse og de overvejelser, der ligger til grund for denne, er tilgængeligt og udlånes fra biblioteket ved Socialrådgiveruddannelsen i Århus.

25 Midtvejsevalueringen (2007) s. 20

Litteraturliste

- Andersen, Dines (2005) "4 år efter grundskole"
http://www.akf.dk/udgivelser/2005/pdf/4aarefter_grundskolen.pdf/
- Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red.)(2004) "Klassisk og moderne samfundsteori". 2. reviderede udgave, 5. oplag. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag A/S.
- Andersen, John m.fl. (2003) "Empowerment i storbyens rum" 1. udgave, 1 oplag. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag, København
- Andersen, Sven Aage (2007) "Kritisk realisme som perspektiv i socialt arbejde – en introduktion og forskningsoversigt. Den sociale skriftserie nr. 8, Den Sociale Højskole i Århus. <http://webfiler.dsh-aa.dk/publikationer/Skriftserier/Social%20Skriftserie/Social%20Skriftserie%20nr%208%20-%202007.pdf>
- Bundesen, Peter, "Sociale Problemer og socialpolitik". 3. udgave, 1. oplag, Forfatterens Aude, Jutta(2000) "Selvstyret gruppearbejde", 1. udgave. 1 oplag, Dafolo Forlag og forfatteren
- Boolsen, Merete Watt (2006) "Kvalitative analyser – At finde årsager og sammenhænge". 1. udgave, 1. oplag. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag, København.
- Bourdieu, Pierre (1994), "Centrale tekster inden for sociologi og kulturteori", Akademisk Forlag A/S 1. udgave, 4. Oplag.
- Bourdieu, Pierre (1997) "Af praktiske grunde", 4. Oplag., Hans Reitzels Forlag A/S, København.
- Bourdieu, Pierre og Wacquant, Loic J. D. (1996) "Refleksiv sociologi". Hans Reitzels Forlag A/S. København
- Bundesen, Peter og Falcher, Anette (2008) "Dokumentation og evaluering i socialt arbejde". 1. udgave, 1. oplag. Forlaget Columbus og forfatterne og Syddansk universitetsforlag.
- Bømler, Tina Ussing (2000) "Når samfundet udstøder". Kbh. Gyldendal Uddannelse.
- Caswell, Dorte (2005) "Handlemuligheder i socialt arbejde"
http://www.akf.dk/udgivelser/2005/pdf/handlemuligheder_socialt_arbejde_phdoc.pdf/
- Dahler-Larsen, Peter (2006) "Selvevalueringens hvide sejl". 3. oplag. Forfatterne og Syddansk Universitetsforlag.
- Dahler-Larsen, Peter og Krogstrup, Hanne Kathrine (2003) "Nye Veje i Evaluering". 1. udgave, 1. oplag. Forfatterne og Systime A/S.
- Dahler-Larsen, Peter og Krogstrup, Hanne Kathrine (2001) "Tendenser i evaluering" 2 oplag, Bidragsydere og Odense Universitetsforlag.
- Dahler-Larsen, Peter (1998) "Den rituelle Refleksion," Odense Universitetsforlag og forfatteren
- Dall, Mads Ole og Hansen, Solveig(red.)(2004) "Slip anerkendelsen løs!". 1. udgave, 4. oplag. Frydenlund og forfatterne.
- Ejrnæs, Morten m.fl. (2005) "Sociologi og socialt arbejde", Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag
- Fetterman, David M. m.fl. (red.)(1996) "Empowerment evaluation – Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability". Sage Publications, Inc.
- Forældres uddannelsesniveau påvirker børns valg af uddannelse (2006)
<http://www.ftf.dk/fileadmin/resonanspdf/2006/03/Resonans-2006-03-7169.pdf>.
- Forældres uddannelsesniveau har indflydelse på om deres børn fuldfører en uddannelse (2003)
<http://www.uvm.dk/statistik/Foraldernesuddannelsesniveaumarindflydelse.htm>.
- Fuglsang, Lars og Olsen, Poul Bitsch (2004) "Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne" 2. udgave, Roskilde Universitetsforlag
- Giddens, Anthony (1996) "Modernitet og selvidentitet" 8. oplag. Hans Reitzels Forlag A/S.
- Guldager, Jens (2000) "Nogle tanker om forskning i eller evaluering af socialt arbejdes metoder"
- Hansen, Erik Jørgen (1999) "Social arv og uddannelse", SFI
http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Arbejdspapirer/Arbejdspapirer/socialarv_uddannelse2.pdf
- Hansen, Erik Jørgen (1997)"Perspektiver og begrænsninger i studiet af den sociale rekruttering til uddannelserne". SFI http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Rapporter/1997/97_17.pdf
- Harck, Trine Hinchely, (2005)"At arbejde vejlerne ud af kontorerne"
<http://74.125.77.132/search?q=cache:NCKnhCsLMSsJ:ug.dk/Videnscenter%2520for%2520vejledning/Forside/Virtuelt%2520tidsskrift/2005%2520nr%25205/At%2520arbejde%2520vejlederne%2520ud%2520af%2520kontorerne.aspx+at+arbejde+vejlederne+ud+af+kontorerne&hl=da&ct=clnk&cd=1&client=safari>
- Henriksen, Kirsten m.fl.(2008) "Social analyse og handling". 1. udgave, 1. oplag. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag.
- Honneth, Axel (2006) "Behovet for anerkendelse". 1. udgave. 3. oplag. Hans Reitzels Forlag, København
- Højlund, Peter () "Faglighed og etik i det sociale arbejde"
- Højlund, Peter og Juul, Søren (2005) "Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde". 1. udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Højmark, Ulla (2003) "Det er sgu ikke lige mig" Arbejdspapir 5, Socialforskningsprogrammet om social arv. SFI. http://www.sfi.dk/graphics/Den_sociale_arv/workingpapers/arbejdsnotat5.pdf
- Højmark, Ulla og Jensen, Torben Pilegaard (2003) "Hvor gik det galt" Arbejdspapir 6, Socialforskningsprogrammet om social arv 2003, SFI. http://www.sfi.dk/graphics/Den_sociale_arv/workingpapers/6.pdf

Højmark, Ulla og Jensen, Torben Pilegaard (2005) "Unge uden uddannelse - hvem er de og hvad kan der gøres for at få dem i gang", SFI. http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Rapporter/2005/0509_Unge-uden-udd.pdf

Jacobsen, Bo m.fl. (1999) "Videnskabsteori for begyndere", 2. udgave, 1. oplag, Nordisk Forlag A/S, Copenhagen

Jensen, Pilegaard (2006) "Udfordringer i uddannelse af børn og unge" http://www.akf.dk/udgivelser/akfnyt/2006_1/08_udfordringer_uddannelsen/

Jæger, Mads Meier m.fl. (2003) "Ulighed og Livsforløb"- analyser af betydningen af social baggrund, SFI 2003

Krogstrup, Hanne Kathrine (2006) "Evalueringsmodeller". 2. udgave, 1. oplag. Forfatteren og Academica – et forlag i Gyldendal Akademiske.

Kvale, Steinar (1997) "Interview - en introduktion til det kvalitative forskningsinterview" 1 udgave, 14 oplag. Hans Reitzels Forlag, København

Kvalitative metoder i forskning og evaluering http://www.akf.dk/udgivelser/2008/pdf/kvalitative_metoder.pdf/

Lingås, Lars Gunnar (1992) "Etik for social og sundhedsarbejdere". 2. udgave. Hans Reitzels Forlag A/S.

Larsen, Peter Dahler og Krogstrup, Hanne Katrine (2001) "Tendenser i evaluering" Odense Universitetsforlag, Odense

Larsen, Jørgen Elm og Møller, Iver Hornemann (2004) "Socialpolitik". 2. udgave, 1. oplag. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag.

Launsø, Laila og Rieper, Olaf (1999) "Forskning om og med mennesker – Forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning". 4. udgave. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.

Mangel på uddannet arbejdskraft i fremtiden" (2008) <http://www.aeraadet.dk/media/filebank/org/kap2-ot-08-ae.pdf>

Meeuwisse, Anna og Swärd, Hans (2004) "Perspektiver på sociale problemer", 1. udgave, 2. Oplag, Hans Reitzels Forlag København

Nøglekompetencer – forskningsbidrag til det nationale kompetenceregnskab <http://pub.uvm.dk/2002/nkr/dokumentationsrapport>

Olsen, Poul Bitsch og Pedersen, Kaare (1999) "Problemorienteret projektarbejde – en værktøjsbog". 2. udgave. Roskilde Universitetsforlag.

Olsen, Lars, (2008) "Uddannelse til alle kræver opgør med uligheden, "Notat til 3F http://64.233.183.132/search?q=cache:O_Mpn9II4A8J:www.larso.dk/notat3F.htm+uddannelsesniveau+hos+forældre+til+unge+uden+uddannelse&hl=da&ct=clnk&cd=9&client=safari

Olsen, Søren Peter m.fl. (2005) "Faglighed i socialt arbejde som forskningsgenstand – et kritisk konstruktivt perspektiv" AKF. http://www.akf.dk/udgivelser/workingpaper/2005/pdf/1_2005_faglighed_soc_arb.pdf

Peker, Nuri (2006) "Videre fra grundskole – de unges uddannelse", Danmarks statistik <http://www.dst.dk/publikation.aspx?cid=10886>

Ploug, Niels (1999) "Begreber og indfaldsvinkler i forskningsprogrammet om social arv, "Arbejdsrapport 1, socialforskningsprogrammet om social arv. http://www.sfi.dk/graphics/Den_sociale_arv/workingpapers/AP_1_2003_Socialarv.pdf

Projektbeskrivelsen af TripleU (2006) <http://www.tripleu.dk/projekt/pdf/LBR%20projektbeskrivelse.pdf>

Retningslinjer for forskningsetik i samfundsvidenskaberne af 10.9.2002". <http://www.fi.dk/publikationer/2002/vejledende-retningslinier-for-forskningsetik-i-samfundsviden/ssf-etik.pdf>

Rieper, Olaf (2004) "Håndbog i evaluering", AKF forlaget

Rienecker, Lotte (2005) "Problemformulering på de samfundsvidenskabelige uddannelser". 3. udgave. Forlaget Samfundslitteratur.

Rienecker, Lotte og Jørgensen, Peter Stray (2005) "Den gode opgave – håndbog i opgaveskrivning på videregående uddannelser". 3. udgave. Forlaget Samfundslitteratur.

Sørensen, Tilde Østergaard og Jacobsen, Peter (2007) "Midtvejdevaluering efteråret 2007 af TripleU-projektets indsats"

Thagaard, Tove (2007) "Systematik og indlevelse – en indføring i kvalitativ metode". 1. udgave, 2. oplag. Akademisk Forlag – et selskab i Bonnier Forlagene A/S

Thurén, Torsten (2006) "Videnskabsteori for begyndere". 1. udgave, 16. oplag. Runa Forlag AB.

Unge uden uddannelse falder ud af arbejdsmarkedet (2008) http://www.akf.dk/presserum/pressemeddelelser/alle/midtjylland_unge_uddannelse/

Webhåndbog i brugerinddragelse. Socialministeriet og Finansministeriet <http://74.125.77.132/search?q=cache:wMqjh3EXhoJ:www.moderniseringsprogram.dk/db/filarkiv/6307/Webhaandbog.pdf+håndbog+i+brugerinddragelse&hl=da&ct=clnk&cd=1&client=safari>

Wilken, Lisanne (2006), "Pierre Bourdieu", 1. udgave, 2. Oplag. Roskilde Universitetsforlag,

Refleksioner over Social Analyse i Praksis

Af Rikke Seliger og Cynthia Marie Nielsen - Juni 2009

Resumé

Intentionen bag dette bachelorprojekt var at analysere det socialfaglige fænomen "Social analyse" og her særligt at fokusere på analysens evalueringsproces. Vi har i artiklen her valgt at sætte fokus på vores teori- og metodevalg og fremhæve vores endelige resultater samt overvejelser omkring, hvilken betydning de mekanismer, vi har identificeret, kan have for en mere vidensbaseret socialfaglig vurdering.

Indledning

Eileen Munro beskriver metaforisk, at arbejdet med en socialfaglig vurdering kan sammenlignes med at lægge et puslespil. Hun skriver:

*"Social Workers need to gather together little bits of information known to relatives, neighbors and professionals. They have to try to fit the pieces together to arrive at a picture of the family. The task is far more complex than a typical jigsaw puzzle game. Social workers do not know in advance what the underlying picture is; they do not know if they have all the pieces; and they are not sure if a particular piece belongs to this picture. To add to the complexity, they cannot be certain of the shape and color of each piece....Imagine the difficulty of trying to make a jigsaw when we do not know if a particular piece is black or white or possible some shade of grey."*¹

Munro forklarer, hvordan socialrådgivere skal træffe en afgørelse og reagere derefter, selvom de har begrænset viden. Denne metafor har hjulpet os med at skabe et billede af, hvor vigtigt det er, at socialrådgivere producerer en vidensbaseret analyse og vurdering, hvis analysen og dermed det sociale arbejde skal kvalificeres.²

Problemformulering

Hvilke **mekanismer** spiller ind i forhold til socialrådgivernes mulighed for at producere en vidensbaseret analyse, og hvordan påvirker disse **mekanismer** refleksioner i analyseprocessen og resultatet af den socialfaglige vurdering?

Vi har valgt at lave en "forlænget analyse" af Social analyse. Social analyse er et redskab, som understøtter socialarbejderne i at træffe beslutning om en faglig kvalificeret indsats på et konkret socialt problem. Det er et refleksionsredskab, som socialrådgiverne kan benytte til at forstå problemet og derudfra vælge den meste relevante metode, indsats mv. Social analyse dikterer ikke anvendelse af bestemte teorier eller metoder, men forudsætter eksplicit brug af teori-, forsknings- og erfaringsbaseret viden. Ideen er at skabe en refleksiv og ikke "ensartet" faglighed, da hver sag er unik og kræver sin egen unikke vurdering. Social analyse indebærer, at soci-

1 Munro, Eillen, 1999, Common Errors of Reasoning in Child Protection Work, Child Abuse & Neglect, Vol. 23 no.8, Elsevise Science Ltd

2 ibid

alrådgiveren konstant arbejder med sit perspektiv og er i stand til at sætte sig ud over sit eget perspektiv - uden at forlade det. Social analyses værdigrundlag bygger på en forståelse af individet som noget, der aktivt skaber sig selv gennem forståelse og erkendelse, men samtidig indgår i et dialektisk forhold med omverdenen, hvilket betyder, at det både skaber og tilpasser sig strukturen på samme tid³.

Vi har valgt det, fordi vi under vores observationer af socialrådgiverne på Social Centerets børne-/familieområde (SC) undrede os over, at de igennem deres faglige drøftelse af sagerne ikke italesatte deres refleksioner og begrundelser/argumenter i forbindelse med deres vurderinger. Derudover har vi valgt at fokusere på, hvordan socialrådgiverne kan forbedre deres analyse. Vi har erfaret, at der allerede er lavet en del skabeloner til at analysere sociale problemer, og det undrer os, at man ikke på den baggrund kan producere en mere vidensbaseret analyse. Munro skriver, at selvom strategier, best practices og skabeloner kan være behjælpelige med at forbedre socialt arbejde i praksis, kan det ikke alene være medvirkende til, at socialrådgiverne producerer en mere vidensbaseret analyse⁴.

Vi har derfor valgt at sætte fokus på at evaluere processen i arbejdet med den socialfaglige analyse, fordi vi i vores egne observationer på SC ikke kunne lokalisere nogen sammenhæng mellem teori og praksis og dermed ikke kunne se, hvordan rådgiverne anvendte teoretisk og forskningsbaseret viden i deres analyse og vurdering af sagerne.

Her er det meget relevant at inkludere Munro's undersøgelser af socialrådgiveres vurderinger i børnesager i England, fordi hendes undersøgelse ikke kun understøtter belysning af problemer i processen, men også peger på følgende mekanismer, som er på spil i forhold til problemstillingen:

1. Et svagt vidensgrundlag
2. Utilstrækkelig reasoning⁵ (analytisk eller intuitiv)
3. Kommunikationsfejl
4. En tilbøjelighed til at holde fast i førstehåndsfortolkningen af sagen⁶

Disse mekanismer, som ofte er aktive i socialrådgiverens arbejde, kan hæmme analysen/diagnosticeringsprocessen.

Desuden har vi under vores observationer, vignetundersøgelser og fokusgruppeinterview undret os over, at særligt nyuddannede socialrådgivere havde svært ved at anvende den teori, der i princippet burde være helt frisk i erindringen i deres arbejde med Social analyse og vurdering. Til videre forståelse af analyseprocessens elementer inddrager vi også Knud Illeris' teori om læring med henblik på at uddybe vores forståelse af, hvordan forskellige typer af viden spiller ind på socialrådgivernes analyse, og på hvordan det er muligt at skabe en mere vidensbaseret analyse.

3 Alminde, Rikke m.fl., 2008, 'Social analyse og handling', Hans Reitzels Forlag

4 Munro, Eillen, 1999, Common Errors of Reasoning in Child Protection Work, Child Abuse & Neglect, Vol. 23 no.8, Elsevier Science Ltd.

5 Vi holder fast i Munro's begreb 'Reasoning', da vores forståelse af ordet 'Ræsonnement' (når det oversættes til dansk) overvejende lægger op til en analytisk tilgang, hvilket ikke er dækkende ift. vores forståelse af Munro's koncept af Reasoning, som er et mere omfattende begreb, der dækker både et analytisk OG et intuitivt (følelsesmæssigt) moment.

6 Munro, Eillen, 1999, Common Errors of Reasoning in Child Protection Work, Child Abuse & Neglect, Vol. 23 no.8, Elsevier Science Ltd.

Grundlæggende teoretiske perspektiver og forskningsform

Kritisk realisme

I forhold til vores valg af teori og metode har der været flere overvejelser i spil. Vi vil orientere vores opgave inden for den kritisk realistiske videnskabsteori. Vi har valgt denne position, fordi vi mener, at den er hensigtsmæssig som forklaringsmodel til vores opgaves omdrejningspunkt. Kritisk realisme udmærker sig ved at bevæge sig både på struktur- og aktørplan. Vi mener, at børn og ungeområdet er et struktureret, rammestyret område af det sociale arbejde samtidig med, at der indgår væsentlige personlige, subjektive aspekter i konstitueringen af fænomenet familie med børn eller unge med særlige behov. Kritisk realisme interesserer sig for de underliggende mekanismer og kontekster, der er væsentlige for effekten af det sociale arbejde. Der søges viden om de generative mekanismer: "Hvad virker for hvem, hvornår og i hvilken kontekst?". Vi mener derfor, at dette perspektiv har gode muligheder for at indfange den kompleksitet og synliggøre de faktorer, der er virksomme i arbejdet med en social faglig analyse og vurdering af sager i børn og ungeafdelinger, og som kan hæmme socialrådgivernes muligheder for at producere en mere vidensbaseret socialfaglig vurdering.

Systemteoretisk perspektiv

Vi har benyttet os af det systemiske perspektivs tilgang til at danne det "store billede". Vi har taget udgangspunkt i Niklas Luhmanns fremstilling af systemisk teori, fordi kerne-elementet i Luhmann's teori er kommunikation. Luhmann fremhæver, at sociale systemer er systemer af kommunikation, og samfundet er det mest vidtfavende sociale system. Et system er defineret ved en grænse imellem det og dets miljø, som derigennem afgrænser systemet fra et uendeligt komplekst eller kaotisk eksteriør. Systemets interiør er en "zone af reduceret kompleksitet". Kommunikationen i systemet opererer ved at vælge kun en begrænset del af alle tilgængelig informationer⁷. Udgangspunktet er, at det moderne samfund udgøres af en kompleks mængde af sociale systemer, som beskriver sig selv, og er lukkede om sig selv på en autonom og selvrefererende facon. Luhmanns systemteori er en ganske kompleks teori, som blandt andet kan anvendes i analyse af magt og styring i velfærdsstaten. Desuden giver grundelementerne i Luhmanns systemteori muligheder for at analysere de organisationer, hvor borgeren møder velfærdsstatens repræsentanter. Her kan man analysere/undersøge, hvordan moderne velfærdsorganisationer konstruerer sig selv gennem selvbeskrivelse og omverdensbeskrivelse eller ved at knytte an til bestemte funktionssystemer og disses særlige rationalitet. Derigennem betragtes velfærdsorganisationer som på en gang både lukkede og umodtagelige for omverdens irritation. En irritation, der blandt andet udgøres af borgere, der møder op med komplekse krav, ønsker, problemer og behov.⁸

Læring

Vi har inddraget Knud Illeris' teori om læring i vores projekt. Illeris definerer læring i fire hovedbetydninger⁹:

- *Resultaterne af læreprocesser*, i den forståelse, at læring er lig med det, der er lært, eller den ændring, der har fundet sted.

7 Luhmann, Niklas, s.140

8 Mik-Meyer, Nanna & Villadsen, Kasper, Magtens Former, Hans Reitzels Forlag 2007 s.91-93

9 Illeris (2006)

- *De psykiske processer* (læreprocesser) handler om de processer, der har fundet sted i individet, der fører frem til ændringerne eller resultaterne jf. pkt.1.
- Læringen og læringsprocesserne kan videre henvise til de *samspilsprocesser*, der er mellem individet og dets materielle og sociale omgivelser som en direkte eller indirekte forudsætning for de indre læreprocesser jf. pkt.2.
- Læring bruges generelt om *undervisning* uden hensyntagen til kortslutningen mellem, hvad der undervises i, og hvad der læres.

Aktionsforskning

Aktionsforskning er en forskningsform, som systematisk dokumenterer udviklingsarbejdets forandringsproces, der udøves i samarbejde med dem, som den undersøger. Aktionsforskning fokuserer på menneskelige relationer og på, hvordan man kan øge evner og/eller tilliden hos individer i en given gruppe. Der arbejdes hen mod langsigtede løsninger. Samtidig er dette en tilgang, som forpligter "den forskende" i samarbejdet med "de udforskede", da vedkommende også selv er med til at forme udviklingen¹⁰. Dermed ser vi også en bro imellem gruppepsykologien og aktionsforskningen, da den enkeltes ansvar er centralt – også i forhold til den som "forsker".

Centralt i aktionsforskningen er altså samspillet mellem handling og forskning, samt at det drejer sig om en forandringsproces. Som Hegland skriver, er det ofte centreret omkring udviklingen af rammer, som kan forbedre forhold i relation til konkrete problemer i den virkelige verden. Aktionsforskning er særligt opmærksom på og velegnet til grupper/organisationer, som har behov for at imødekomme regelmæssigt skiftende omstændigheder¹¹.

Empiri og dataanalyse

Vores empiri er indsamlet via vores aktiviteter på SC. Empirien omfatter: Observationer, vignetundersøgelse, fokusgruppeinterview, workshops, refleksionsmøder og et møde med repræsentanter fra alle teams og ledelsen. Empirien skal anvendes til at få indsigt i de mekanismer i kommunikationen, organisationen og reasoning-processen, der kan tænkes at påvirke socialrådgivernes muligheder for at arbejde med en vidensbaseret socialfaglig vurdering.

Vi har arbejdet med kvalitativ dataanalysemetode, da det giver os mulighed for at undersøge, sammenligne og modstille samt fortolke betydningen af mønstre og temaer. Betydningen er bestemt ud fra de præcise mål for projektet: De samme data kan blive analyseret ud fra flere vinkler afhængigt af den bestemte forskning eller evaluering af spørgsmålene, som vurderes/bliver opstillet.

På det enkleste niveau handler den kvalitative analyse om, at de samlede relevante data undersøges/eksamineres for at finde ud af, hvordan dataene giver svar på de opstillede spørgsmål.

Igennem hele den kvalitative analyseproces skal den, der analyserer, stille sig selv følgende spørgsmål:

- 1) Er der nogen mønstre i dataene, og hvordan hjælper de med at belyse vores problemstilling?

¹⁰ Hegland, 1981 s. 71

¹¹ Hegland, Tore Jacob, Aktionsforskning, 'Nyt fra samfundsvidenskaberne', s.21-29, 1981

- 2) Er der nogle "afvigelser" fra disse mønstre, og er der nogle faktorer, som måske kan forklare afvigelserne?
- 3) Hvordan kan forklaringer af de afvigelser, som kommer frem, hjælpe med at belyse vores problemstilling?
- 4) Er der nogle af de mønstre og analyser, der kommer frem, som antyder, at vi mangler supplerende data, og at vi er nødt til at ændre vores problemstilling?
- 5) Fremkommer der nogen mønstre, som underbygges af andre undersøgelser og analyser?¹²

Analyse

I det følgende vil vi præsentere dele af vores analyse. Vi analyserede vores data i flere omgange, hvor vi udfordrede og uddybede de mekanismer, som vi fandt ved hjælp af vores teoretiske perspektiver. Vi præsenterer her dele af vores analyse i to runder.

1. Runde: Analyse af mekanismernes betydning for vidensbasering af de socialfaglige vurderinger

I vores indledende analyserunde fandt vi tre virksomme mekanismer: Kommunikation, læring og organisatorisk struktur. Vi har valgt kun at inddrage kommunikation og læring i denne artikel.

Kommunikation

Vi har søgt at belyse, hvilke aspekter i kommunikationen, på både et organisatorisk niveau og på et individuelt niveau, der kan være relevant i forbindelse med diskussionen af mulighederne for vidensbasering af socialfaglig analyse og vurdering.

På et organisatorisk niveau er vi kommet frem til, at socialrådgivernes svage vidensbase har en stor betydning for, hvilket billede af socialrådgivere, der er formidlet ud til samfundet. Socialrådgivernes svage vidensbase medfører manglende faglige argumenter bag vurderingerne og kan medføre fejl i deres socialfaglige vurderinger. Konsekvensen af disse fejl kan skabe en negativ politisk påvirkning i deres arbejdsmiljø/vilkår. Desuden bliver deres svage vidensbase ofte fastholdt på grund af rådgivernes manglende tid til at uddybe deres teoretiske viden. Endvidere kan kommunens egen organisatoriske struktur, fx Specialisering/ Ekspertteam, være en hindring for socialrådgivernes tilegnelse af ny teoretisk/forskningsbaseret viden eller opdatering af deres viden, idet vidensbehovet anses for dækket af eksperterne.

Socialrådgivernes manglende afklaring af roller og forventninger komplicerer inddragelse af en mere vidensbaseret vurdering. Ifølge Luhmann vil nyuddannede rådgivere gøre, som de har observeret/lært fra andre erfarne socialrådgivere, selvom de nyuddannede socialrådgivere har nogle nye, mere effektive tilgange til at analysere en sag og en aktuel teoretisk vidensbase præsent.

Desuden har vi sat fokus på, at manglende tydelig og præcis kommunikation på baggrund af et teoretisk grundlag i undersøgelser, handleplaner og vurderinger muligvis kan skabe/udløse problemer i et professionelt samarbejde omkring familien. Uden et fælles klarlagt teoretisk grundlag kan der opstå misforståelser. Såfremt der var en mere teoretisk baseret dialog mellem de forskellige faggrupper, kunne det

12 Miles and Huberman, 1984

desuden sikre mod, at kommunikationen går i stå med de andre faggrupper/organisationer.

Socialrådgivernes endelige beslutning og indsats kan risikere ikke at have et teoretisk grundlag, fordi rådgiverne har valgt ikke at selektere den information, som har betydning for sagen, men i stedet den information, som har betydning for dem. Dette kan have store konsekvenser og kan være med risiko for, at barnets behov ikke dækkes.

Læring

Vores første tanke, da vi skulle se på socialrådgivernes reasoning-proces, var, at det handlede om begrebet tavs viden. Dog bevirkede en nærmere gennemgang af vores empiri, at det blev klart for os, at hvis vi skulle se på, hvordan socialrådgiverne kan inddrage Social analyse og handling i deres daglige sagsarbejde, var vi nødt til at analysere individets mulige læringsprocesser.

Vi ændrede derefter vores planer og inddrog læring i vores projekt for således at få indblik i det komplekse samspil, som handler om at forstå, hvordan individet lærer, samt hvilke små individuelle processer, der kan få indflydelse på den store proces: Organisationens/gruppens faglige potentiale som helhed. Læringen har stor betydning, når vi ser på arbejdet med Social analyse og handling i SC. Udover, at det er et krav at arbejde med Social analyse, er der også potentielt 'sidegevinster' for socialrådgiverne ved arbejdet med Social analyse, idet det giver dem mulighed for at arbejde reflektivt med sig selv, samtidig med at de imødekommer organisationens faglige mål om at opfylde de lovgivningsmæssige krav mv.

Motivationen til læring er værd at bemærke. Den enkelte socialrådgiver må blive bevidst om sin egen individuelle læringsproces og læringsstil. Det er centralt, at organisationen accepterer den enkelte socialrådgivers læringsstil og læringsproces. Organisationens må give plads til, at der kan udfoldes forskellige læringsrum, der imødekommer rådgivernes individuelle behov. SC ville hermed således på sigt kunne kvalificere det socialfaglige arbejde – og derved kvalificere den vidensbaserede vurdering og handling.

2. Runde: Videre analyse og diskussion af data

Vores projekt er gennemført som aktionsforskning. Det lægger op til, at der gennem forskningsprocessen og indsatsen sker en forandring og derigennem en igangsætning af læreprocesser, som vil bidrage til udvikling af praksis.

Den sidste del af vores analyse har taget udgangspunkt i den empiri, vi har indsamlet på SC efter en workshop om Social analyse og handling. Vi deltog i sagsmøder både med og uden anvendelse af Social analyse, hvor vi observerede. Desuden havde vi møde med en gruppe rådgivere og ledelsen, hvor vi synliggjorde noget af vores undren og tanker i forbindelse med implementeringen af Social analyse og handling.

Vi sammenlignede vores data fra disse observationer med vores tidligere analyse af de første data samt vores indledende analyse af mekanismer for at komme frem til vores endelige konklusion om mekanismer, der hæmmer socialrådgivernes reasoning og deres muligheder for at producere en mere vidensbaseret vurdering.

Sammenligning af konklusioner

Runde 1	Runde 2
<p>Mønstre/temaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tid 2. Svag vidensbase 3. Ansvar/kompetence 4. Forventninger 5. EksPLICIT kommunikation 6. Politisk påvirkning 7. Vidensformer 8. Historisk perspektiv <p>Øvrige mønstre/ temaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beskrivelse af sag 2. En tilbøjelighed til at holde fast ved førstehåndsfortolkning af familien 	<p>Mønstre/temaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tid 2. Svag vidensbase 3. Ansvar/kompetence 4. Forventninger 5. Beskrivelse <p>Øvrige mønstre/temaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nyuddannede udtrykker, at de har svært ved at koble teori og praksis 2. De er bedre til at arbejde gennem Social analyse, men de ser Social analyse som en opgave, der skal løses, og ikke som et redskab de skal bruge for at kunne inddrage mere viden i deres analyse 3. En tilbøjelighed til at hold fast ved førstehåndsfortolkning af familien

Konklusion

I vores endelige tanke og refleksion er vi kommet frem til, at det er nødvendigt at socialrådgiverne inddrager en mere vidensbaseret tilgang i deres socialfaglige vurderinger. Ikke kun for, at socialrådgiverne bedre kan kvalificere deres beslutninger, men for at skabe et så sikkert grundlag som muligt for sociale indsatser i relation til udsatte børn og unge. Teoretisk set vil arbejdet med refleksionsredskabet Social analyse og handling styrke socialrådgiverne i deres vurderingsproces og dermed skabe bedre indsatser til gavn for borgerne.

Igennem vores projekt har vi analyseret data, fortolket mønstre og jagtet temaer, som kunne belyse de mekanismer, der kan påvirke socialrådgivernes muligheder for at producere en mere vidensbaseret vurdering. Projektet har synliggjort mulige konsekvenser af socialrådgivernes manglende teoretiske grundlag i deres socialfaglige vurderinger. Selvom der er flere mekanismer og aspekter af mekanismer end dem, vi har belyst i vores opgave, vil vores endelige analyse pege på de følgende mekanismer, som ifølge vores vurdering vil være den største udfordring for, at socialrådgiverne kan udfolde en mere vidensbaseret tilgang i sagsarbejdet.

De mekanismer, vi er kommet frem til, er følgende:

1. Tid

Vi har ved flere af vores observationer lagt mærke til, at der tales om, at der ikke er tilstrækkelig tid til at gå i dybden med Social analyse. Tidsmekanismen, som vi har beskrevet, kan få den omvendte konsekvens: at hvis socialrådgiverne ikke tager sig tid til at fordybe sig i sagerne, vil der på sigt være risiko for, at muligheden for at lave en vidensbaseret vurdering bliver vanskeligere for dem i praksis. Hvis de måske ikke i en travl hverdag får taget sig tid til at genopfriske deres faglige viden og benytte muligheden for eksplicit og faglig sparring med kollegaer, vil færdighederne i at benytte og adgangen til et eksplicit vidensgrundlag langsomt blive minimeret. Jo mere implicit og indforstået rådgivernes sagsdrøftelser bliver, jo mindre præsent og vedligeholdt vil deres faglige vidensbase bestå. At undlade at gå i dybden med de faglige drøftelser med argumentet om tid kan derfor komme til at medføre, at det på lang sigt bliver mere tidskrævende at analysere en socialfaglig problemstilling, idet adgangen til en opdateret vidensbase vil kræve mere tid. Denne mekanisme kan få betydning for, i hvilken grad socialrådgiverne kan inddrage deres vidensbase i deres socialfaglige vurderinger og beslutninger.

2. Svag vidensbase

Socialrådgivere udtrykker selv, at de har en svag og manglende vidensbase. Der er et organisatorisk aspekt i relation til videnstilegnelse, idet organisatoriske forhold forhindrer rådgivernes tilegnelse af ny viden og opdatering af deres eksisterende teoretiske viden. En manglende faglig udvikling i socialrådgivergruppen kan således påvirke socialrådgivernes socialfaglige vurderinger, fordi rådgiverne udarbejder deres vurderinger på baggrund af et begrænset vidensgrundlag. Dette kan påvirke den faglige dialog og kommunikation både internt i socialrådgivergruppen på SC, men også i relation til eksterne samarbejdspartnere. Samtidig kan det blive en uoverskuelig opgave at skulle være eksplicit omkring brugen af for eksempel teori, når arbejdet hermed er uvant, hvilket på sigt kan påvirke det vidensbaserede indhold i rådgivernes socialfaglige vurderinger.

3. Ansvar/kompetence

Socialrådgivernes kompetenceplan indskrænker den enkelte socialrådgivers kompetence til at bevilge et vist omfang af foranstaltningerne. Dette kan give rådgiverne en følelse af, at de har en begrænset indflydelse på deres job. Dette kan påvirke oplevelsen af et dårligt arbejdsmiljø, hvilket igen kan påvirke motivation til at lære/inddrage en mere vidensbaseret tilgang i negativ retning. Socialrådgiverne er ansatte i en offentlig forvaltning, hvor politiske beslutninger, i forhold til de rammer de arbejder under, får indflydelse på deres muligheder for at løse deres arbejdsopgaver. Samtidig er de underlagt et pres på baggrund af krav om at udføre arbejdet korrekt. Kravet om at udføre sagsarbejdet tilstrækkeligt velfunderet – altså i vores optik at lave en vidensbaseret vurdering – er et potentielt stressmoment i arbejdet, der har stor betydning i socialrådgivernes dagligdag.

4. Forventninger

Man kan hér se, at ledelsens manglende/uklare udmeldinger om både forventninger til det faglige indhold samt om, hvilken tilgang socialrådgiverne kan/skal anvende, skaber en usikkerhed hos den enkelte socialrådgiver. Socialrådgiverne har udtrykt et generelt misforhold mellem det, de selv tror, de skal, og det, de tror, ledelsen forventer. Ledelsen er uklar omkring arbejdsindsatsens omfang og målsætning, hvilket skaber forvirring omkring, hvilket formål, der er egentlig med arbejdet, samt hvem, der har ansvaret. Måske kan dette påvirke incitamentet til at arbejde på at styrke fagligheden.

5. Beskrivelse

Socialrådgivernes manglende tydelige og præcise kommunikation på baggrund af et eksplicit teoretisk grundlag i deres mundtlige beskrivelser og i deres skriftlige undersøgelser, handleplaner og vurderinger kan skabe kommunikationsproblemer, der kan forhindre et mere teoretisk baseret samspil med kollegaer, andre faggrupper og samarbejdspartnere. Dette kan betyde, at kommunikation går i stå med de andre faggrupper/organisationer eller kan skabe misforståelser, således at socialrådgivernes socialfaglige vurderinger og beslutninger/handlinger kan være dannet på baggrund af et ukomplet billede af barnet.

Kan vi sluttelig reelt pege på den præcise mekanisme/mekanismer, som forhindrer, at socialrådgiverne producerer en mere vidensbaseret socialfaglig vurdering?

Vores forståelse af vurderingsprocessens samspil har dannet et billede af socialrådgivernes vurderingsproces som så kompleks og afhængig af mange faktorer, at det er umuligt for os at pege på den præcise mekanisme/mekanismer, der vil forhindre et mere vidensbaseret produkt.

Vi kan fremhæve, at der er tendens til at se de virksomme mekanismer, som vi har nævnt i det ovenstående. Ud fra et teoretisk grundlag kan vi forklare, hvorfor disse mekanismer kan forhindre processen. Før vi kan begynde at pege på løsninger, er vi nødt til at definere nærmere, hvad disse mekanismer indeholder. Vi ved for eksempel, at selvom alle er enige i, at tid er en mekanisme, så er alle ikke enige om, hvilke aspekter ved begrebet tid, der har indflydelse på muligheden for at udarbejde en mere vidensbaseret socialfaglig vurdering. Nogle rådgivere peger på, at de har brug for færre sager, så de har mere tid til de enkelte sager. Andre tilkendegiver, at de mangler tid til at læse og gå på kursus. Atter andre fremhæver, at de mangler tid til at drøfte sager - ikke kun med kolleger, men også med samarbejdspartnere.

Definitionen af mekanismernes indhold og teoretiske betydning er kun en del af denne proces. Den næste del er op til socialrådgiverne som fagpersoner. Socialrådgiverne/vi skal være klar til at ændre vaner, rutiner og muligvis tankeproces, så socialrådgiverne/vi kan inddrage et mere teoretisk grundlag i arbejdet. Hvis socialrådgiverne/vi kan producere en mere vidensbaseret vurdering, kan socialrådgiverne/vi med denne socialfaglige vurdering skabe bedre vilkår for udsatte børn og unge.

Litteraturliste

- Alminde, Rikke m.fl., 2008, 'Social analyse og handling', Hans Reitzels Forlag
- Andersen, Svend Aage, 'Kritisk realisme som perspektiv i socialt arbejde', Social Skriftserie, nr. 8 2008, VIA University College, Socialrådgiveruddannelsen i Århus
- Buch-Hansen, Hugo & Peter Nielsen, Kritisk realisme, Fredriksberg, Samfundslitteratur/Roskilde Universitetsforlag. 2005,
- Christensens Anders Bøggild, 'Den uensartede praksis – et uhensigtsmæssigt fænomen'
- Dahler-Larsen, Peter & Hanne Katherine Krostrup: Nye veje I evaluering. Århus: System Academic 2003a,
- Egelund, Tina og Signe Andren Thomas, 'Tærskler for anbringelse', SFI Kbh. 2002
- Hagen, Ulla og Adam Johansen, 'Nyuddannede socialrådgiveres møde med praksis', Den Sociale Højskole, Kbh. 2003
- Hegland, Tore Jacob, Aktionsforskning, 'Nyt fra samfundsvidenskaberne', 1981
- Illeris, Knud (2006) Læring. Roskilde. Roskilde Universitetsforlag
- Jarvinene, Margaretha og Nanna Mik Meyer, 'Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv'
- Jergeby, Ulla 'Att bedoma en social situation-tillampning av vinjettmetoden,' 1999, Hans Reitzels Forlag Kbh.
- Lenéer-Axelson og Thylefors, 2001, 'Arbejdsgruppen psykologi', Hans Reitzels forslag
- Luhmann, Niklas, Social Systemer, Hans Reitzel forslag 2000,
- Mik-Meyer, Nanna & Kaspar Villadsen, 2007, Magtens Former, Hans Reitzels Forlag
- Miles and Huberman, "Qualitative Research & Methods," New York Press, 1994
- Mills, C. Wright, 'The Sociological Imagination', Oxford University Press 1999.
- Munro, Eillen, 1999, 'Common Errors of Reasoning in Child Protection Work, Child Abuse & Neglect', Vol. 23 no.8, Elsevier Science Ltd
- Nygren, Pär (1999) 'Udvikling og kvalitet i psykosocialt arbejde'. Kbh. Dansk Psykologisk Forlag
- Skytte, Marianne, "Anbringelse af etniske minoritetsbørn - om socialarbejderes vurdering og handling." 2002, Socialhøgskolen, Lunds Universitet
- Said D & K.H. Becker, Organizations as Distinction Generating and Processing Systems: Nikolas Lehmann's Contribution to Organization Studies, *Organization 13:9-35*, 2006 s. 21
- Thagaard, Tove. (2004) Systematik og indlevelse – En indføring i kvalitativ metode. KBH, Akademisk forslag
- Winter, Søren. 'Implementering og effektivitet', 1994 Syntes
- Århus Kommune Virksomheds Plan 2007- Social Center Syd

Oversigt over bachelorprojekter 2009

BACHELORPROJEKT 06 I

Anbragte børns samvær og kontakt med biologiske forældre / Line Lund. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 55, 20 sider

Emner: samvær; anbragte børn; forældre; tilknytning

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 06 I

Anerkendelse af etnicitet? / udarbejdet af Christine Skadhauge & Mette Steinicke Sørensen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009

Emner: etniske minoriteter; etniske minoritetsbørn; anbringelse af børn; anbragte børn

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Anerkendelse, motivation og produktiv magt / Christina Høegh og Annette Firgaard Simonsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 06 s. + bilag

Emner: ungdomsvejledning; unge; særlig støtte

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Børn i familier med alkoholmisbrug / Betina Harpsø-Petersen & Anne Louise Nissen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 133 s. + bilag

Emner: alkoholmisbrug; alkoholmisbrugere; børn af alkoholikere; børn af misbrugere

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

Den individuelle forskel / Malene Skarby Sørensen og Marie Tørnkvist Gade. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 102 sider + bilag

Målet er at forklare "uensartethed i socialfaglige vurderinger ved at undersøge de bagvedliggende årsagsmekanismer"

Emner: familierådgivning; behovsvurdering; socialt arbejde med familier; børnesager; sagsbehandling

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 06 I

Diagnosens stempel / Heidi Hansen og Rikke Blindkilde Andersen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 114 sider

Emner: stempeling; diagnose; udviklingsforstyrrelser; adfærdsforstyrrelser; børn

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Empowermentevaluering af projekt TripleU - Unge, Udvikling og Uddannelse / Hele-
ne Wendel Eriksen og Vicki Byskov Damberg. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i
Århus, januar 2009. - 124 s. + bilag

Emner: unges uddannelse; ungdomsuddannelse; frafald; erhvervsuddannelse

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Får og fårehyrder - en fået polemik / Steen Bach Hansen. - Århus: Socialrådgiverud-
dannelsen i Århus, januar 2009. - 72 s.

Projektfokus er at undersøge det aktuelle miljø og kommunikationen på Socialrådgiv-
veruddannelsen i Århus

Emner: socialrådgiveruddannelsen; professionsuddannelse; identitet

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

Handleplaner i ungdomssanktionen: Foreligger der en handleplan? Det vil jeg sgu da
håbe / Hannah Margrethe Petersen, Marie Freja Broby Groth Jessen, Anita Kamp
Moesgaard. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 88 sider + bi-
lag

Emner: ungdomssanktioner; handleplaner

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 06 I

Har jeg lyttet?: et reflektivt værktøj / Rikke Cecilie Johnsen og Susanne Nielsen. -
Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 100 sider

Emner: handicappede børn; kommunikation; dialog; kommunikation i socialt arbej-
de; kommunikationsmodeller

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 06 I

Har organisationen indvirkning på sagligt og lovligt sagsarbejde? / Marianne Lund
Thing. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 119 sider

Emner: sagsbehandling; socialt arbejde og organisation

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Helhedssyn & ADHD / Helene Andersen & Loba Linea Christensen. - Århus: Social-
rådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 87 s. + bilag

Emner: helhedssyn; specialrådgivning; ADHD

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Helte, Hamsterhjul og Habitus: Running away from bed / udarbejdet af Susanne Skov Ørum og Laila Baumann Christensen, 04 II Int, januar 2008. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - Århus: Den Sociale Højskole i Århus, januar 2008. - 130 s.

Emner: Tadsjikistan; seksualitet; kvinder; kvindeliv; kvinders seksualitet
Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

HOPE - for fremtiden? / Heidi Stæhr Hansen og Viola Mie Nielsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009

Emner: Sydafrika; LFA; HIV; HIV/AIDS; AIDS; socialt arbejde, Sydafrika; socialt arbejde med HIV-positive
Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

Hvad virker?: en virkningsevaluering af dagpengeprojektet i Jobcenter Års Syd / Lise Gemmer, Jørgen Hensel, Frank Ole Enevoldsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 102 sider + bilag

Emner: sygedagpengemodtagere; jobcentre
Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 06 I

Hvordan kan du vokse?: om hvordan der skabes et gunstigt udviklingsmiljø for borgere tilknyttet et sygedagpengeopfølgingsprojekt / Christine Gollwitzer Dinesen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 52 sider + bilag

Emner: sygedagpengemodtagere
Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Jeg vil sgu gerne arbejde, mand / Maj-Britt Koll Thorsen Ottesen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 59 sider + bilag

Emner: handicappede; handicappede på arbejdsmarkedet; handicappedes beskæftigelse
Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

Langtidsledige døve borgere i mødet med socialrådgiveren / Maiken Vingum Vestergaard 06IC. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009

Emner: døve; døves beskæftigelse; langtidsledige
Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Man skal da ha' et arbejde? / Line Lyng Salversen, Mette-Mai Højstrup Jensen, Ole Bendixen Thomsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009

Projektet tager udgangspunkt i en gruppe unge kvinder som er tilknyttet et aktiveringsprojekt på den sociale café "Kafé Kolind" i Syddjurs kommune

Emner: arbejdsløse kvinder; unge kvinder; marginaliserede kvinder

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Mellemøstlige brugere og psykiske lidelser / Marcus Sabri. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 76 sider

Emner: Mellemøsten; psykiske lidelser

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Metodevalgets betydning for deltagernes læring på kurset "Arbejdsliv og depression" / Line Thorup Nielsen & Tina Jacobsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 104 s. + bilag

Emner: sygemeldte; socialt arbejde med sygemeldte; depression

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Mødet mellem socialrådgiver og borger: et bachelorprojekt om socialrådgiverens myndighedsrolle og hendes relation med barnet i samtalen / udarbejdet af Janne Olsen og Rikke Smed Nielsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 101 s. + bilag

Emner: myndighedsudøvelse; børnesamtaler

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Netværksanbringelser / Anne Jakobsen & Lea Kristiansen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009

Emner: netværksanbringelser; slægtsanbringelser

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Når livet giver stress / Tanja Juul Mulbjerg, Mette Spring Jensen, Dorthe Kristensen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 87 s. + bilag

Emner: stress; sygemeldte; kvinder

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

Når samarbejdet svigter og borgeren betaler prisen / bachelorprojekt udarbejdet af Peter Mogensen og Kathrine Hølund Andersen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 86 sider + bilag

Emner: helhedsorientering; samarbejde; tværfagligt samarbejde; organisationsformer i socialforvaltningen

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 06 I

Når sammenhængen brister og livet mister sin menig: om unge pigers selvmordsforsøg / Kirsten Bruun Thomsen og Vicki Frost Christensen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 93 sider, bilag

Emner: selvmord; piger; selvmordsforsøg; socialt arbejde i skoler

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 06 I

Optimale betingelser?: en undersøgelse af de forvaltningsmæssige rammers betydning for specialrådgiverens møde med familier med et handicappet barn / Christina Kjær Jacobsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 120 sider

Emner: handicappede børn; handicaprådgivning; specialrådgivning

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Overlevelseshæstrategier i socialrådgiverpraksis / Pia Stamer. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 78 s. + bilag

Emner: socialrådgivere; socialrådgiveres arbejde; socialrådgiveres arbejdsvilkår

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

PTSD-ramte flygtninge og deres børn: ikke alle sår er synlige / Mathilde Brix og Anne Sofie Møller Andersen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009

Emner: PTSD; posttraumatisk stress; flygtningebørn; traumatiserede flygtninge

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Refleksion i det sociale arbejde / udarbejdet af Tania Schmidt og Helen N. Dijkstra. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 127 sider

Emner: ressourceprofil; arbejdsevne-metoden; refleksion

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06

Refleksioner over social analyse i praksis / Rikke Seliger & Cynthia M. Nielsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 108 sider

Emner: social analyse; aktionsforskning

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Single Young Mums Programme: en undersøgelse af et hjælpeprogram i Masoyi, Sydafrika / Heidi Christoffersen og Maj Valeur Leffers. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 95 s. + bilag

Emner: Sydafrika; enlige mødre; socialt arbejde med enlige mødre

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

Social kontrakt og forældrepålæg / af Katrine Debell. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 43 sider

Emner: sociale kontrakter; forældrepålæg

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

Tidlig forebyggende indsats i Familiehuse i Horsens / Camilla Juul Jensen og Marie Noe. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 91 s. + bilag

Emner: tidlig indsats; forebyggende arbejde; familiehuse; truede børn; spædbørn

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 05 II

Undervisning som socialt arbejde: med udgangspunkt i mit arbejde i en community i Villa el Salvador, Peru / Maja Wolff. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 40 s. + bilag

Emner: socialt arbejde, Peru; community work; empowerment; Peru

Bachelorprojekt januar 2009 05 II

BACHELORPROJEKT 06 I

Vestby gangsta': drengene fra Klubben Bispehaven / Trine Elmelund og Stina Lindbæk Moberg. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, juni 2009. - 152 sider

Emner: klubarbejde; klubber; socialt arbejde med etniske minoritetsunge; drenge; indvandrerdreng

Bachelorprojekt juni 2009 06 I

BACHELORPROJEKT 05 II

De vilde piger: analyse af hvorvidt Pigegruppen i Saxogade formår at afhjælpe pigernes problemstillinger / Rikke Thye Simonsen, Lise Juul Peltonen, Eva Maria Lauridsen. - Århus: Socialrådgiveruddannelsen i Århus, januar 2009. - 120 s.

Emner: vilde piger; piger; socialt arbejde med unge; socialt arbejde med udsatte unge

Bachelorprojekt januar 2009 05 II